

Las relaciones laborales al fin de la recesión económica

Juan Manuel Rodríguez, Beatriz Cozzano, Graciela Mazzuchi¹

1. Contexto económico

Luego de cuatro años de recesión la economía comienza a recuperarse. En el tercer trimestre del año el PBI fue 7,12 % superior al del año anterior y la previsión oficial es que en el cuarto habrá un crecimiento mayor. Aunque en los nueve primeros meses el PBI aún es 2,3 % menor que el del mismo período de 2002, si se confirman las previsiones oficiales al fin del año habrá crecimiento económico.

En cualquier caso no hay dudas que el ritmo de actividad económica está creciendo. Hay varios factores que explican este hecho: el aumento del precio internacional de los bienes que Uruguay exporta, la reapertura de mercados para la carne, la devaluación, la baja en la tasa de interés internacional, la recuperación de la economía argentina, la estabilización del sistema financiero y la parcial recuperación de la confianza.

El aumento de la competitividad favoreció a los sectores productores de bienes y servicios comerciables, tanto a los que exportan como a algunos rubros que se venden en el mercado interno, ya que caen importaciones lo que deja espacio para la producción nacional, como por ejemplo en industrias alimenticias. O sea que la situación varía según sectores: el agropecuario ha tenido un gran dinamismo, dentro de la industria manufacturera la química, curtiembres y marroquinerías, textiles, molinos, etc. muestran crecimiento, mientras que sectores vinculados a la demanda interna aún no han despegado.

Esta mejoría comienza a reflejarse en el mercado laboral. La tasa de desempleo que llegó a superar el 19% entre mediados del 2002 y comienzos de este año, comienza a descender a partir de marzo y actualmente se sitúa en un 16.1%. Por su parte el empleo que había descendido en forma apreciable, comienza a recuperarse, aunque moderadamente, a partir de mayo.

En el año 2003 el salario real medio descendió, hasta octubre, un 2.9%, pero acumulado al del año 2002 alcanza un descenso del 22,6 %. También el ingreso de los hogares muestra, según las cifras oficiales, caídas muy significativas². Desempleo y reducción de ingresos son indicadores claros de los costos sociales de la crisis que se expresan en un aumento de la pobreza de los hogares. La pobreza alcanzó en el 2002 al 23.7% de las personas, y el indicador más alarmante es que la mitad de los niños de menos de 6 años viven en hogares pobres.

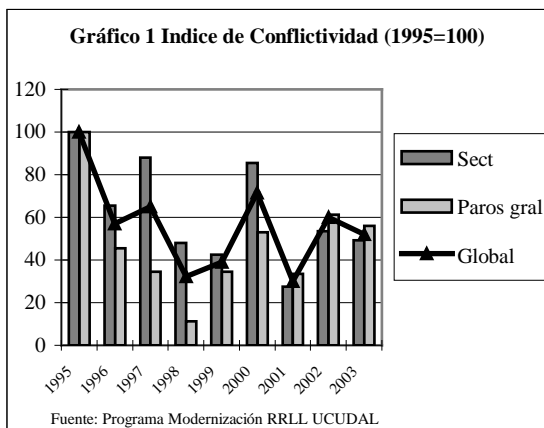
Si como se espera la reactivación iniciada en este año se confirma en los siguientes, previsiblemente la sociedad expresará demandas para revertir el importante retroceso en las condiciones sociales.

¹ Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Empresariales-Universidad Católica del Uruguay

² La fuente de información en todos los casos es el INE.

2. La conflictividad laboral³

La conflictividad global del año 2003 fue levemente inferior a la del 2002⁴. Considerando los últimos cinco años, es decir el período de la recesión, se observa que la conflictividad de este año es relativamente alta.



Desde antes de la crisis había una clara tendencia descendente que se extiende hasta el año 1999. En el año 2000 asume un nuevo gobierno y como siempre la conflictividad es muy elevada. Retoma la caída en el 2001, pero en el 2002 se duplica, nivel que se mantiene en este año. (Gráfico 1).

En el año 2003 se registraron 112 conflictos por los que se perdieron 945.226 jornadas laborales y en los que se involucraron 738.903 trabajadores.

2.1 Los paros generales

En el año hubo cuatro paros generales. Si bien los mismos tienen una plataforma amplia con una serie de reivindicaciones, el rechazo a la política económica y el reclamo de fuentes de trabajo fue un eje común a casi todos los de este año (Cuadro 1).

Cuadro 1
Paros generales 2003

Fecha	Ámbito y cobertura	Plataforma
14/3	Montevideo de 15 a 19	Por trabajo salario y democracia
17/6	Nacional de 24 hs	Contra política económica. En defensa de la producción y el trabajo nacional, por la recuperación del salario para la reactivación del comercio y el mercado interno, por una estrategia de desarrollo productivo, por negociación colectiva por rama de actividad, por respeto a la libertad sindical, por una rendición de cuentas que priorice educación salud y políticas sociales y por un salario mínimo nacional de \$5.200
28/8	Nacional de 24 hs	Por trabajo digno, políticas activas de empleo, aumento de salarios, jubilaciones decorosas, negociación colectiva, libertad sindical, respeto a los convenios, en defensa del patrimonio nacional, en reclamo de Rendición de Cuentas, recursos para la justicia, en solidaridad con los gremios en conflicto, contra el decreto de servicios esenciales en la salud, contra el proyecto de flexibilización laboral, por un sistema único de salud y contra el aumento de tarifas
15/10	Montevideo de 9 a 13	En apoyo a la campaña por la derogación de la ley de Ancap, en defensa de las empresas públicas.

Fuente: Programa Modernización de las Relaciones Laborales. Universidad Católica del Uruguay

Si se compara lo ocurrido este año con los anteriores, se observa que en términos cuantitativos la conflictividad general de este año fue relativamente alta (solamente un 8% menor a la del año

³ El Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, a los efectos de las estadísticas, considera *conflictos laborales* a los que involucran a trabajadores dependientes e implican interrupción de actividades. Un conflicto puede estar activo (se manifiesta a través de interrupción de actividades continua), inactivo (tiene interrupción de actividades puntuales, seguidas por negociaciones en busca de solución) o finalizado (cuando por cualquier medio se llega a la solución final del conflicto).

A través de encuestas a los involucrados en el conflicto, se relevan entre otros datos el número de conflictos, los trabajadores involucrados y las jornadas perdidas. El índice de conflictividad relaciona los días y horas de trabajo perdidos por los conflictos con los días y horas de trabajo que normalmente se habrían podido trabajar

⁴ En este informe el 2003 incluye 1/1/03 a 30/11/03

pasado, cuando hubo un número record de paros generales y en el mismo nivel que en el 2000, año de cambio de gobierno) (Cuadro 2 y Gráfico 1), donde si bien se mantiene el número promedio de paros previo a la crisis, los mismos tuvieron mayor cobertura y duración.

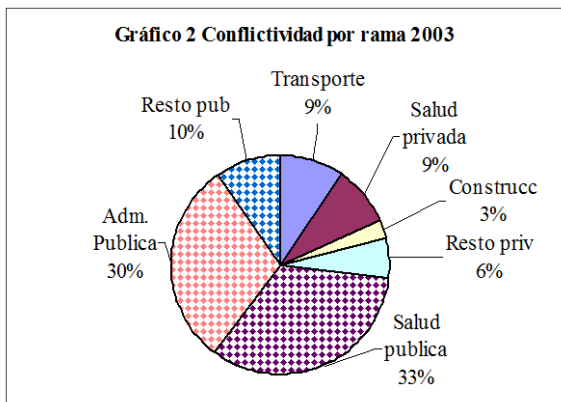
Cuadro 2. Característica de los paros generales

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nacional	2	3	0	0	1	2	1	3	2
24 horas	1	1	0	0	1	2	1	1	2
Parcial	1	2	0	0	0	0	0	2	0
Montevideo	3	2	3	4	3	2	2	9	2
24 horas	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Parcial	3	2	1	4	3	2	2	9	2
Total	5	5	3	4	4	4	3	12	4

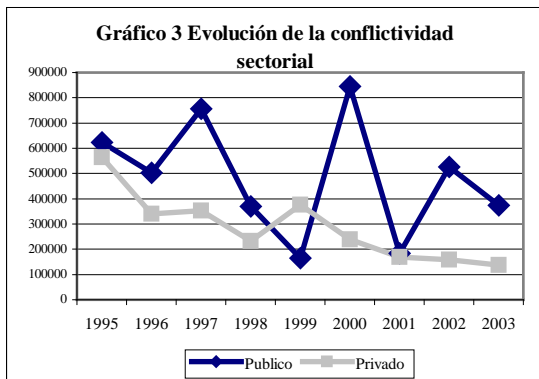
Fuente: Programa Modernización de las Relaciones Laborales. Universidad Católica del Uruguay

2.2 La conflictividad sectorial

También la conflictividad sectorial, que considera solamente los conflictos de rama o empresas, fue levemente inferior a la del año anterior (-8%) y con una tendencia similar a la conflictividad global ya comentada. En cuanto a su dinámica se observa un bajo nivel durante el primer semestre (debido a la estacionalidad que implica el comienzo del año y el alto número de licencias) y un aumento importante en el mes de agosto debido al conflicto en salud pública, descendiendo luego para ubicarse en noviembre en niveles relativamente bajos.



El sector público representó el 73% de la conflictividad sectorial del 2003, y la casi totalidad de la misma se registró en el segundo semestre del año, siendo el conflicto más destacado el de la salud (ver punto 2.4). Fueron también importantes los conflictos en las Intendencias de Rocha y Canelones por atraso en los pagos, y el conflicto del Poder Judicial durante el mes de octubre, por mejoras económicas donde adhirieron, con distintos tipos de medidas, funcionarios, actuarios, defensores de oficio, médicos peritos y magistrados, incluidos todos en administración pública (Gráfico 2).



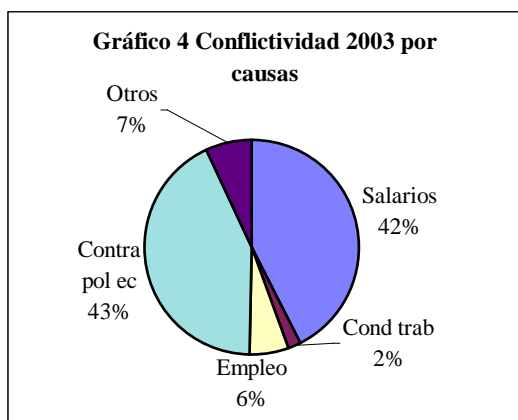
En el sector privado las ramas con mayor conflictividad fueron el transporte y la salud. En el primer caso hubo paros durante el primer semestre por la aplicación del convenio colectivo, y en el segundo semestre por causas varias. En el caso de la salud la crisis que atraviesa el sector, que por un lado pone en riesgo los puestos de trabajo y por otro provoca atraso en los pagos de salarios, provocó paros tanto a nivel de toda la rama convocados por la

FUS, como en mutualistas puntuales (Casa de Galicia, Casmu, Hospital Evangélico, Impasa, etc.).

La tendencia de la conflictividad del sector público es similar a la global, dado el peso que tiene en la estructura total. En el sector privado sin embargo la tendencia es descendente, marcada y claramente a la baja durante todo el período de recesión (Gráfico 3).

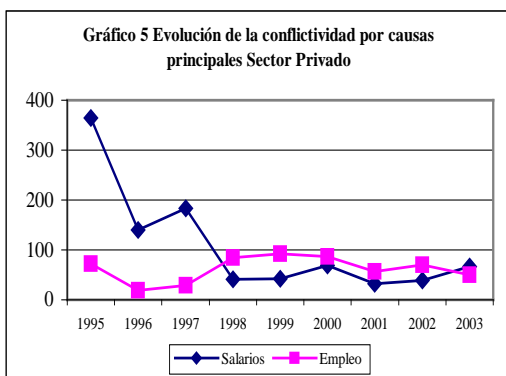
2.3 Las causas

Salarios y modificaciones en la política económica fueron las causas casi exclusivas de la



conflictividad del año, representando la primera el 42.5% y la segunda el 42.7% de la conflictividad global. Muy por debajo se ubicaron los conflictos por “otras causas” (6.8%) como los paros por reparto de facturas en Correo, UTE, OSE y Antel, los paros en AFE por subaste de bienes y paros en Ancap en rechazo a la privatización, y por “empleo” (5.8%) donde se incluyeron los paros en la salud privada por la crisis del sector (Gráfico 4).

En un período más largo se observa que en el sector público la causa preponderante, y casi exclusiva de la conflictividad, son las reivindicaciones salariales. La estabilidad laboral del sector explica que casi no haya conflictos por empleo.



Por el contrario en el sector privado se aprecia claramente un desplazamiento en las causas: mientras que en el período previo a la crisis económica, si bien con tendencia descendente, los salarios son la causa principal, a partir de 1998 este hecho se revierte y los conflictos por empleo superan a los conflictos por salarios, salvo en el 2003 cuando ambas causas se sitúan en niveles similares (Gráfico 5). Las nuevas reglas de juego

exigen cambios a las empresas que van desde el ajuste de costos hasta nuevos esquemas de producción. Estas reestructuras implican, aunque no en todos los casos, disminución de la ocupación.

2.4 El conflicto de salud pública

El conflicto comenzó en julio con paro por tiempo indeterminado en el servicio de Salud de Asistencia Externa en reclamo de un aumento de sueldos de \$2000. En ese momento el aumento fue descartado por falta de presupuesto. A principios de agosto los paros se extienden a todos los hospitales de Montevideo, quienes comienzan con dos horas por turno hasta llegar al paro por tiempo indeterminado el 11 de agosto, día en que también los médicos comienzan a parar (primero por 96 horas, pero luego continuó). A medida que pasan los días las medidas aumentan y se van ocupando (y desocupando) distintos centros.

Mientras tanto se van sucediendo negociaciones. El 12/8 el MSP propone distribuir el dinero ahorrado por la no provisión de vacantes, lo que permitiría un aumento de \$400 a cada uno de los

funcionarios y médicos cuyos salarios no superan los \$3000 (se estiman 8000 funcionarios en 17000). Tanto funcionarios como médicos la rechazan.

A los cinco días surge nueva propuesta: aumentos de alrededor de \$1000 para 2000 médicos sumergidos (un35%), y se establecía como contrapartida un aumento de horario similar. La misma se mejora y llega a \$1400 para los médicos con bajos salarios dejando sin efecto el aumento de horario. Nuevamente la asamblea del sindicato médico la rechaza y continúan el conflicto en un frente común con los funcionarios.

El 22 de agosto autoridades del MSP, MTSS, delegados de los sindicatos de la salud y del PIT-CNT firman un preacuerdo con aumento de \$ 1.400 para médicos sumergidos y de \$1.158 para funcionarios que cobran menos de \$4.500. Las asambleas rechazan las propuestas y se desconoce el preacuerdo.

Vuelven a sucederse propuestas y contrapropuestas con la intervención de la Comisión de Salud de la Cámara de Diputados. Las negociaciones se truncan el 5/9 cuando el gobierno comunicó que la oferta de mejora estaba destinada a la franja más baja, incluía aumento de la carga horaria e incluía el aumento del 2% de los empleados públicos. Finalmente el 9 de setiembre se firma un acuerdo aprobado por las asambleas el 12, a partir de lo cual el conflicto se levanta. El acuerdo contempla una partida de \$183 millones para sueldo (9800 funcionarios que cobran menos de \$5400 recibirán entre 400 y \$1.158 y los médicos sumergidos \$1.500), aumento del 2% con vigencia al 1/9, se establece día del funcionario de la salud, se acepta la compensación por otro día libre, el pago mensual de productividad mediante el mecanismo de adelanto a cuenta, se establecen comisiones bipartitas para estudiar sueldos y descuentos, la asistencia integral, posibles economías en régimen especial de licencia, entre otros puntos. Este conflicto tuvo características e implicancias particulares, las que se retomaron en las reflexiones finales.

3. La negociación colectiva

Tres fueron las características centrales de la negociación colectiva que se reiteraron en los últimos años, pero el 2003 mostró algunas particularidades.

3.1 Características que se mantienen

Los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo en el año 2003⁵ confirmaron que la negociación colectiva continúa debilitada, que el nivel de negociación predominante sigue siendo el de empresa, y que el tema salarial se mantiene como el principal tema de negociación..

- **La negociación sigue siendo reducida y a nivel de empresa**

En el año 2003 se registraron 61 convenios colectivos (Cuadro 3). Esto significa, que en relación al período previo a la crisis (1995 a 1998) la cantidad de convenios colectivos cayó 33%.

Cuadro 3 Cantidad de convenios

En promedio anual

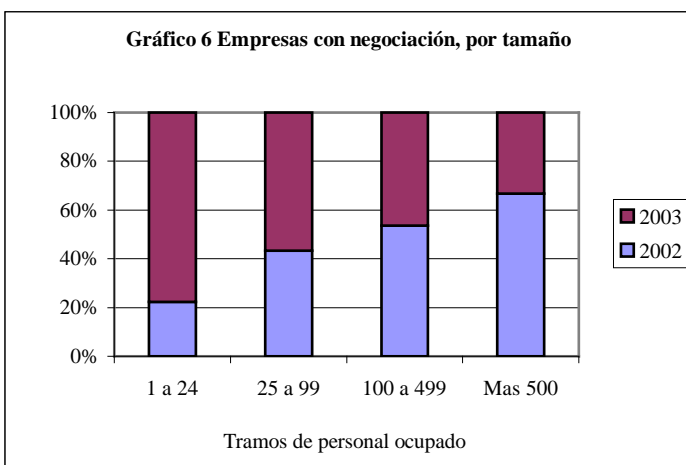
	Rama	Grupo empresas	Empresas	Total
95-98	37	1	53	91
99-02	7	1	65	73
2003	4	-	57	61

Así mismo se redujeron con respecto al promedio del período de la crisis (1999 a 2002) 16%, correspondiendo la reducción a los dos primeros años, ya que en el 2001 y 2002 se mantuvieron en cifras casi similares.

⁵ Se consideran los convenios registrados hasta el 10 de diciembre de 2003.

En el año 2003 el 93.4% del total de convenios registrados fueron a nivel de empresa, confirmando la tendencia de la década. Antes de la crisis la negociación de empresa había representado en promedio el 58%.y en el período de crisis, en promedio el 89%. Esto es indicativo de que existió un desplazamiento en el nivel de negociación, de la rama a la empresa, que tuvo dos causas explicativas: la no convocatoria de oficio a Consejos de Salarios y la no homologación de los convenios que significó un desestímulo a la negociación de rama; y la crisis, que determinó que cada empresa la enfrentara de acuerdo a sus características, frenando las negociaciones colectivas centralizadas.

- **Decrece el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos por el tamaño de las empresas que negocian.**



Si desde el año 2001 la cantidad de convenios colectivos registrados se mantuvo estable (61 convenios cada año) se podría intuir que pasa lo mismo con la cantidad de trabajadores abarcados. Sin embargo el debilitamiento de la negociación actualmente es más cualitativo que cuantitativo ya que su principal incidencia es en relación al personal amparado por convenios colectivos: mientras que en el 2002 fue el 19.6%, en el 2003 se redujo al 17%.

Esto se explica por el tamaño de las empresas que negociaron En el año 2003 la mitad de los convenios fueron negociados en empresas de menos de 100 trabajadores. En el otro extremo las empresas relativamente grandes (mayores de 500 trabajadores) fueron solamente dos. En cambio en el año 2002, más de la mitad de los convenios se firmaron en empresas de más de 100 trabajadores y negociaron 4 empresas de más de 500 empleados (Gráfico 6). Estas cifras relativizan la idea intuitiva de que la negociación por empresa solamente ocurre en las grandes y demuestran que son pocas las empresas grandes donde se firman convenios y que es en las empresas chicas y medianas donde se negocia, aunque el nivel de negociación es insignificante si lo relacionamos con la cantidad de empresas existentes en el país.

- **El contenido de la negociación sigue siendo predominantemente salarial.**

El contenido de los convenios colectivos celebrados en el año 2003 fue básicamente salarial. (Cuadro 4) El 84% de los mismos tuvo como eje central la negociación de salarios. En el período previo a la crisis estos contenidos habían representado en promedio el 82% y en el período de crisis

Cuadro 4
Contenido de los convenios
Promedio anual (%)

Año	Sin salario	Solo salar.	Salar y más
95-98	18	20	62
99-02	22	17	61
2003	16	25	59

el 78% promedio. Esto, que parecería confirmar una tendencia tradicional en la negociación de nuestro país, presentó sin embargo una característica particular. Mientras en el período previo a la crisis, todos los convenios celebrados con contenido salarial tenían mecanismos de ajuste, a partir de 1999 se incrementaron año a año los convenios de moderación salarial que representaron en el 2002 el 50 % de los convenios negociados con contenido salarial y en el 2003 el 59%.

Los instrumentos utilizados para la moderación fueron varios: la reducción de los salarios en porcentajes oscilantes entre un 5 y un 20%; la reducción salarial con paralela reducción de la jornada de trabajo; la paga de parte del salario en tickets alimentación o cuota mutual utilizando lo establecido en la ley 16.713 y la modificación o suspensión de beneficios convencionales. Esto muestra que hay un menor énfasis en mejorar los salarios y que se prioriza la reducción de los costos salariales para la búsqueda de la competitividad y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

3.2 Nuevas características

Dos fueron las particularidades de la negociación colectiva del año 2003: se incrementó la negociación de la flexibilidad horaria y se negociaron convenios de rama innovadores.

- **Aumentó la negociación de la flexibilidad horaria**

La flexibilidad numérica entendida como la adaptación del número de trabajadores a las necesidades de los ciclos productivos, fue negociada en 18 oportunidades en los convenios celebrados en el año 2003. (Cuadro 5).

En el período anterior a la crisis el promedio anual fue 7 y en el período de crisis 15. Pero la diferencia fundamental fue que mientras en los convenios celebrados entre 1995 y 1998 todas las menciones se vincularon a la utilización del seguro de paro en forma rotativa con pago de complementos y rotaciones (para disminuir el perjuicio ocasionado a los trabajadores por el envío al organismo de seguridad social) o pago de despidos incentivados (para fomentar el egreso de los trabajadores), en el período de crisis y básicamente a partir del año 2001 comenzaron las menciones de flexibilidad horaria, las que se incrementaron sensiblemente en el año 2003. En efecto, en dicho año la mitad de las menciones hicieron referencia a la flexibilidad horaria.

Cuadro 5
Menciones de flexibilidad numérica (Prom. anual)

Período	Flex numérica
1995-98	7
1999-02	15
2003	18

Si bien la negociación en nuestro país no llegó todavía a la práctica de calcular el tiempo de trabajo semanal sobre una base anual, como se hace en otros países del mundo, ya se empezó a flexibilizar el tiempo de trabajo considerando los ciclos semanales a pesar de las limitaciones legales, e incluso en un caso llegándose a la diagramación de la jornada sobre la base de ciclos de siete semanas. Probablemente, estos temas se han incrementado en su tratamiento, animados por la presentación del Proyecto de Ley sobre “Tiempo de Trabajo” que actualmente se encuentra en la órbita parlamentaria.

- **Convenios innovadores abren nuevas expectativas para la negociación de rama de actividad**

En el sector privado hubo dos importantes negociaciones a nivel de rama de actividad: la construcción y la metalúrgica y astilleros navales, que negocian conjuntamente. En la construcción había un convenio que mantenía los salarios reales durante el período de vigencia del mismo, cinco años. Los salarios se ajustaban semestralmente por el 90% de la inflación y habían varios tipos de correctivos. El aumento que correspondía a fines del 2002 no fue otorgado y en los primeros meses del 2003 se comenzó a negociar un nuevo convenio. El Poder Ejecutivo propuso que los salarios se ajustaran por un nuevo indicador: la variación del índice medio de los salarios nominales del semestre anterior.

Al introducir este novedoso indicador buscaba que los salarios de la construcción tuvieran la misma evolución que el promedio de los otros salarios, por lo tanto, que descendieran como ocurrió

durante este año. El resultado fue que los mismos tuvieron un fuerte descenso. Luego de una larga negociación, el sindicato del sector lo firmó y de no hacerlo los salarios hubieran descendido más.

En la metalúrgica donde no había convenio hace varios años, se logró un acuerdo muy novedoso. Su contenido se puede dividir en tres aspectos: a) Establece normas de carácter general aplicables a todo el sector, entre las cuales, mecanismos de ajuste salarial (semestrales por el 85% del IPC pasado), paga de una parte del salario con tickets alimentación, licencias sindicales, un sistema de feriados que modifica el establecido anteriormente en otro convenio colectivo y mecanismos de prevención de conflictos., b) Establece reglas marco para acordar por empresa temas como la organización del trabajo, la calidad entendida no solamente como satisfacción al cliente sino también como mejora de la calidad de vida de los trabajadores, la productividad, nuevas formas de contratación para atender las alzas de producción, el fraccionamiento de la licencia y al regulación de la jornada de trabajo y c) crea comisiones bipartitas para tratar temas programáticos, como la formación profesional y la elaboración de nuevas categorías laborales.

El convenio metalúrgico, que el Ministro de Trabajo caracterizó como ejemplar, es un caso de articulación de convenio de sector y de empresa, separando los temas a tratar por cada nivel. Por otra parte incluye la posibilidad de acordar a nivel de empresa temas como la productividad y la gestión del tiempo de trabajo que, sin ser totalmente nuevos, en nuestro país están muy poco extendidos. Los actores consideran que un convenio de este tipo fue posible porque en el sector existe una antigua cultura de negociación. A su vez, la profunda crisis existente obliga a las partes a buscar acuerdos novedosos que habiliten la recuperación y la generación de empleos. Posterior al mismo hubo nuevas afiliaciones de trabajadores al sindicato (UNTMRA) y de empresas a la Cámara Metalúrgica. Ambos convenios podrían ser indicativos de que la negociación a nivel de rama es posible aún en situaciones de crisis económicas y que se puede articular con la de empresa, si las partes se involucran en el desarrollo de su industria.

3.3 Los pactos de recolección de firmas casi desaparecen.

Otro tema significativo del año fue la notoria disminución de los pactos de recolección de firmas, que se tratan de acuerdos donde no existe sujeto sindical y que cuentan exclusivamente con la firma de los trabajadores individuales. En el año 2003 se presentaron ante el Ministerio de Trabajo 23 acuerdos de este tipo involucrando a 390 trabajadores, en tanto que en el año 2002 habían sido 109 acuerdos involucrando a 1885 trabajadores. El 90% de estos acuerdos (en ambos años) fueron de moderación salarial. La causa explicativa de esta disminución seguramente sea que los empleadores advirtieron que la inscripción en el registro no da seguridad jurídica y que poco les aporta hacer una comunicación de algo a lo que no están obligados⁶. siguiendo las mismas herramientas utilizadas en los convenios colectivos, esto explica su caída ya que los ajustes pasivos tienen un límite y probablemente éste ya se alcanzó en el sector privado.

4. Relaciones Laborales en el 2003, al fin de la recesión

Las relaciones laborales en nuestro país tienen características muy diferentes en el sector público y privado. En el período de la crisis, particularmente los dos últimos años el salario se redujo fuertemente en ambos y si bien el empleo también cayó en ambos, fue muy superior en el sector privado. Por otro lado, la inamovilidad de los cargos públicos tiene una gran influencia en las demandas laborales de uno y otro sector, lo que explica que mientras en el privado las negociaciones se orientaron a lograr un equilibrio entre los dos temas, la amplia mayoría de los conflictos en el sector público se centraron en demandas salariales. En los puntos siguientes se

⁶ La obligación legal de registro es solamente para los convenios colectivos.

analizarán las políticas públicas y los temas que se consideran más relevantes en las relaciones laborales de este año.

4.1 Políticas laborales

En el año 2002 y los primeros meses del 2003 se registraron las mayores tasas de desempleo desde hacía varias décadas. Son los últimos meses de la profunda recesión iniciada en 1999. El nuevo Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que asume a fines del 2002, no modifica los aspectos centrales de la postura en relaciones laborales que el Ministerio había adoptado en los años anteriores, pero define el crecimiento del empleo como su principal objetivo.

Para ello introduce algunas modificaciones en el marco legal. En febrero, por decreto, reduce los aportes patronales a las empresas que suministran personal temporario a la industria manufacturera bajo determinadas condiciones. Por la ley 17.692, en setiembre, ratifica el Convenio Internacional N° 181 sobre Agencias de Colocaciones y por la ley 17.705 de 28 de octubre de 2003 exonera de aportes patronales a la seguridad social a quien contrate o reincorpore personal en seguro de paro. Varias investigaciones cuestionan que las reducciones en los aportes patronales generen empleos netos, sin embargo es una vía utilizada en este año.

Otra iniciativa fue ampliar las políticas activas y pasivas de empleo. Las activas con la implementación de empleos de emergencia, por un tiempo breve y con bajos salarios. En junio, conjuntamente con el Ministerio de Obras Públicas, se aplicaron en las Intendencias del Interior, el Programa de Empleo en Actividades Comunitarias (similar a los “Jornales Solidarios” implementados por la Intendencia de Montevideo) y en julio, por decreto, se facultó a DINAE a ejecutar políticas activas de empleo directo, así como a otorgar incentivos a la contratación y apoyar a los micros y pequeños emprendimientos. Asimismo se complementaron las políticas pasivas de empleo extendiendo el derecho de Asignaciones Familiares a los desocupados que finalizaban el período de cobertura del seguro de paro.

Las políticas de emergencia no generan empleos estables ni de buena calidad, pero suelen tener resultados positivos en la reducción de la pobreza y la marginación en períodos de crisis muy profunda. Se implementaron en prácticamente todos los países de América Latina, en general con recursos y cobertura muy superiores.

El Ministerio elaboró otras dos iniciativas legales. Una referida a la protección del salario, con el objetivo de establecer un límite máximo a las retenciones y asegurar que una parte del mismo fuera cobrado en efectivo. La segunda autoriza a realizar una gestión del tiempo de trabajo más flexible, pues habilita a que por convenio colectivo el cómputo de la jornada de trabajo además de en forma diaria sea contabilizada semanal o mensualmente. Esto permitiría jornadas de más de 8 hs., sin pagos extraordinarios. Estos dos proyectos de ley están a estudio del Parlamento. El primero avanza muy lentamente y el segundo no se empezó a tratar.

Finalmente el Ministerio anunció un proyecto de ley para modificar la legislación del seguro de paro, que está siendo estudiado por técnicos hace tiempo. Pero hasta el presente no se conocen las características del mismo. Sin embargo se han extremado las medidas para controlar las prórrogas del seguro asignándolas solamente a las empresas que tienen posibilidades de reactivación.

En cuanto a las relaciones laborales el proyecto de mayor impacto hubiera sido el de gestión del tiempo de trabajo. En principio cuenta con el respaldo de asesores empresariales, que expresaron su apoyo al mismo y con la oposición radical del movimiento sindical, algunos de cuyos dirigentes

realizaron declaraciones muy fuertes en contra el mismo. Aunque está en el Parlamento no parece muy probable que sea tratado en el contexto de campañas electorales, como las del año 2004.

4.2 Sector público: demandas salariales

De acuerdo al decreto que rige los aumentos salariales en el año hubo tres, pues la inflación del año 2002 superó la cota superior del 23 % que se establecía en el mismo. Pero sus montos, en la medida que dependían de los recursos existentes, fueron inferiores a la inflación, con lo que hubo una reducción de los salarios reales que hasta octubre, alcanza al 4.3%, y acumulada a la del año anterior llega al 25.8%

En el año 2003 las relaciones laborales en el sector público no tuvieron cambios significativos con respecto a los anteriores. Tal como se indicó anteriormente, desde 1997 la conflictividad del sector público tiene una tendencia descendente, con tres años de conflictividad relativamente elevada 2000, 2002 y 2003. En cada uno de estos años hubo un conflicto importante que explica estas cifras, los dos primeros en la Universidad de la República y el 2003 el de salud pública. La causa central de estos conflictos fue demandas salariales. A su vez como hay una tendencia sistemática de reducción de la conflictividad privada, la pública aumenta su participación y hace que el tema salarial sea el más importante como causa de conflictos.

Esto parece marcar las características de la conflictividad en el sector público, la existencia de sectores donde los bajos niveles de remuneración determinan que cada tanto tiempo se produzca un importante conflicto. Cada año hay muchos conflictos en el Estado, pero en los últimos años, los más prolongados ocurren en la salud y la enseñanza.

4.3 Sector privado: equilibrio entre salarios y empleo marcan la nueva negociación

El fuerte impacto del desempleo, en particular la profunda crisis en varios sectores de la actividad privada, hizo que tanto los conflictos como la negociación tuvieran características nuevas, donde por un lado se refleja la búsqueda del equilibrio entre demandas salariales y de empleo y por otro algunas búsquedas de relaciones laborales nuevas.

En la construcción la negociación del nuevo convenio tiene como meta central modificar el anterior convenio en los aspectos que determinaban que los salarios reales no se redujeran. Los nuevos indicadores permiten que se produzca un descenso (y eventualmente un ascenso, si subiera el promedio de los salarios privados). El fundamento fue que la profunda crisis del sector no permitía que las empresas mantuvieran el poder adquisitivo de los salarios. Los trabajadores aceptaron el cambio para que la crisis del sector no se pronunciara aún más. Es decir, aceptaron un costo intentando un equilibrio entre salario y empleo.

Por su parte el convenio metalúrgico establece un marco para redefinir el conjunto de las relaciones laborales en el sector. Articulación entre niveles de negociación (sector-empresa), búsqueda conjunta de soluciones para el conjunto del sector, incluyendo regulaciones laborales nuevas sobre categorías y tiempo de trabajo, son iniciativas poco frecuentes en nuestro país (muy extendidas en países desarrollados), que, de extenderse, pueden dar lugar a nuevos modelos de relacionamiento entre trabajadores y empresarios.

Sin embargo esta extensión no parece ser la evolución más probable en los años siguientes. El sindicato ha solicitado que sea extendido a todas las empresas del sector, cosa que no acuerdan ni los empresarios ni el Ministerio de Trabajo. Tampoco parece probable que en un corto plazo se firmen convenios similares en otros sectores. El tema laboral no es demasiado importante para los

empresarios que, salvo en aspectos puntuales, tienen mucha flexibilidad para ajustar salarios y condiciones de trabajo, por lo que no tienen motivación para modificar la situación actual. Podría haber un hecho nuevo que cambie esta situación, si se confirma la reactivación económica.

4.4 ¿El conflicto de salud pública cambiará la visión sindical del Estado?

El conflicto de Salud Pública tuvo características muy particulares, pues a pesar de múltiples factores que dificultaban el logro de sus demandas, finalmente los trabajadores obtienen lo que consideran un resultado sumamente positivo. Teniendo en cuenta que la primera respuesta del Poder Ejecutivo fue absolutamente negativa, diciendo que no había fondos, lograr aumentos salariales por un total de 183 millones de pesos, aunque esta cifra fuera inferior a la demandada, sin duda implicó un logro económico.

Dos son los hechos centrales en que se basa el balance sindical. El primero son las características del conflicto, en cuanto a duración y tipo de medidas. El conflicto se extendió por casi 3 meses y las medidas fueron muy radicales, a partir del primer mes, como lo son la huelga general con ocupación de hospitales (aunque sin suspensión de la atención de emergencia). El segundo es que la posición del gobierno cambió varias veces. Varió en cuanto a la existencia de recursos ya que luego de la negativa inicial, pasó a ofrecer aumentos pequeños para terminar con los 183 millones, que provinieron de ahorros en gastos ya previstos. Y también en otras exigencias, dado que en un momento propuso aumento de horas de trabajo, demanda finalmente retirada.

El balance que hizo el movimiento sindical es que en el sector público, si un sindicato está dispuesto a realizar un conflicto largo y a utilizar las medidas que sean necesarias, puede lograr resultados económicos, incluso en períodos en que el Poder Ejecutivo no puede crear nuevos gastos.

Esta visión se apoya en algunas características del conflicto, como se indicó anteriormente, aunque también influyen otras como la sólida unidad interna en el sindicato, la mantención durante todo el conflicto de la alianza con los médicos y sobre todo que el conflicto fue percibido por una parte importante de la población como justo, dado el importante número de muy bajos salarios existente tanto de funcionarios como de médicos.

El conflicto fue comparado con el de ADEOM, pues existía afinidad en la forma de pensar de dirigentes de los dos gremios y también las medidas adoptadas fueron similares. Sin embargo ADEOM no logró la misma unidad interna, enfrentó a otros sectores, incluso del sindicalismo y sus salarios eran muy superiores. Estos factores, sin duda, explican la diferencia en los resultados.

Varios sindicatos del sector público anunciaron que iniciarían conflictos similares. Pero solo lo hicieron los del Poder Judicial y, en forma casi inmediata lograron un aumento salarial que se financió con un nuevo timbre. La pregunta es si esta experiencia no conduce, cuando comiencen las clases a un conflicto en la enseñanza, donde se mantiene la demanda de suspender la aplicación de la reforma de 1995. El hecho que sea un año electoral, quizá desestime esta idea, pero sin duda replicar el conflicto de salud pública está en la mente de muchos sindicalistas del sector público, aunque muchos sin duda no tienen las mismas condiciones.

4.5 Un Congreso sindical preparatorio del nuevo gobierno

Por su parte el PIT-CNT realizó su VIII Congreso Ordinario, en el que las relaciones laborales no fueron un tema destacado. El énfasis fue puesto en dos temas: la reestructura interna y las relaciones con el futuro gobierno, que asumirá en el 2005.

En cuanto al primer tema la prensa ha destacado reiteradamente que los moderados ganaron el congreso, así como lo habían perdido en el anterior. Esta interpretación basada en moderados y radicales tiene limitaciones para explicar la realidad. Por ejemplo, por qué si hubo un cambio tan importante, el Secretariado Ejecutivo no se modificó en sus corrientes mayoritarias. Es sin duda un cambio importante que los gremios que se retiraron en el anterior Congreso, en este volvieron y ocuparon algunos cargos en el Secretariado, pero esta corriente sigue siendo minoritaria en los organismos de dirección.

Lo que hubo fue un cambio en las alianzas. La corriente mayoritaria anterior hizo un acuerdo con los que se retiraron del VII Congreso para reducir la Mesa Representativa de 41 a 33 miembros, pero este cambio no indica que las corrientes modificaran su participación.

En cuanto al relacionamiento con el nuevo gobierno, hubo una fuerte disputa con las corrientes alineadas con ADEOM, que rechazaban toda modalidad de acuerdo. Sin duda detrás de esta posición se encuentra el fuerte enfrentamiento que hubo en la Intendencia de Montevideo. La mayoría del Congreso decidió que los acuerdos dependerán de las políticas que el gobierno decida y su similitud con el programa sindical. Pero no se cierra a la realización de acuerdos. Esto hizo que una parte de los congresales se retirara del mismo y no integrara organismos de dirección, aunque hasta ahora no se desafilieron.

Es decir que los temas centrales del congreso sindical se relacionan a temas organizativos y problemas para el 2005 cuando asuma el nuevo gobierno. En cierta medida la importancia dada a este último tema anuncia la relevancia que las elecciones (y la campaña electoral) tiene para la mayoría de los dirigentes sindicales.

4.6 2004: relaciones laborales con reactivación económica

Durante el 2004, si se mantienen las previsiones de importante crecimiento de la producción, habrá un aumento de las demandas reivindicativas. En el sector público, es probable que la enseñanza, en los comienzos del año lectivo decida un conflicto aspirando un resultado similar al de salud pública. Es claro que la legislación no permite crear nuevos gastos, pero esto ya ocurría cuando se inició el conflicto de salud pública, por lo que no puede descartarse.

En el sector privado se mantiene la potencial conflictividad en sectores como la salud, el transporte y el financiero, donde existen crisis y/o reestructuras profundas que cada cierto tiempo generan tensiones y conflictos. Pero un importante número de sindicalistas participará activamente de la campaña electoral reduciendo su dedicación a las actividades sindicales, por lo que sin duda será un año atípico. Asimismo los acuerdos laborales son más difíciles ante la incertidumbre de cual será la política salarial del próximo gobierno. Todo indica, en conclusión, que si no ocurre algún hecho no previsible, la conflictividad no tendrá cambios relevantes.

Un tema que queda pendiente es si en otros sectores de la actividad privada, en caso de retomarse la negociación colectiva, se abordarán caminos similares a los que inició la metalúrgica en el 2003. Las empresas deberán definir estrategias competitivas nuevas, dado que el mundo siguió cambiando aunque el Uruguay se sumiera en la profunda crisis de los últimos cinco años. La experiencia internacional reciente indica que muchas son las mejoras de eficiencia en las empresas y las posibilidades de definir estrategias más variadas con nuevos acuerdos al interior de ellas mismas. Esto implica construir nuevas relaciones laborales. Una elaboración que el país tiene pendiente y que sin duda estará presente en los próximos años.