

## Las relaciones laborales en el primer semestre del 2003

### *Síntesis de prensa*

**1. El nivel de actividad en el primer trimestre del año**, medido a través del PBI, siguió cayendo (en relación al 1er trimestre del 2002 se contrajo 9.1% y respecto al último del año creció 0.5%) pero la contracción fue menor a los dos trimestres anteriores. Las exportaciones mostraron un leve repunte (1,7% mayor al cuatrimestre enero-abril del 2002) pero será difícil recuperar los niveles anteriores a la crisis. Algunos especialistas hablan de un cambio de tendencia en el nivel de actividad y prevén mejores perspectivas, sin embargo para confirmar el inicio de la reactivación deben ratificarse los datos auspiciosos actuales.

**2. El mercado de trabajo no mostró grandes cambios** pues la reactivación ocurre en sectores poco intensivos en mano de obra. Se estima que la recuperación del empleo era mas lenta que la de la producción. El desempleo se mantuvo en algo más del 18%, aunque esta cifra no contempla el desaliento (gente que deja de buscar trabajo porque no lo encuentra), la emigración y una tasa de empleo del 47% a la que le cuesta repuntar. El salario real medio en el período enero-mayo cayó el 20% respecto a igual período del año anterior. En este contexto el MTSS comenzó a aplicar políticas de empleo de emergencia, en coordinación con el Ministerio de Vivienda y las Intendencias, pero mientras las posibilidades de financiamiento sigan siendo limitadas su impacto efectivo en la reducción del desempleo será limitado.

**3. La conflictividad global del primer semestre del año**, comparada con igual período del año anterior, descendió un 28% en tanto que la sectorial se mantuvo en niveles similares. En cuanto a la dinámica del semestre junio fue el mes más conflictivo debido al paro general de 24 horas del día 17. La conflictividad fue mayor en el sector privado representando el 55% y el rechazo a la política económica (centro de la plataforma del paro general) fue la causa principal.

**4. La negociación colectiva del primer semestre del año** confirmó algunas tendencias que se venían dando pero presentó características nuevas. Se confirmó el debilitamiento, dado que a pesar de haberse negociado 24% más que en igual período del año anterior, se sigue un 49% debajo de la cantidad de convenios colectivos registrados en el año 1997. Se confirmó también que el eje central siguió siendo salarial, y los convenios de empresa son de moderación (reducción de salarios, modificación de beneficios o utilización de tickets alimentación). Estos fueron el 73% del total de convenios negociados en el período. Aumentaron las menciones de flexibilidad numérica, agregándose a los instrumentos utilizados anteriormente para adaptar el número de trabajadores a las necesidades de la producción (seguro de paro y despidos incentivados), un convenio que terceriza actividades con personal despedido y dos que varían el horario laboral en función a las necesidades de los ciclos productivos.

**5. También hay algunas tendencias novedosas:** a) La negociación colectiva puede culminar exitosamente aún sin la firma de un convenio. Es el caso de AEBU quien ha realizado propuestas concretas para minimizar el impacto de la crisis financiera (la creación del Nuevo Banco Comercial, el seguro de paro bancario) y ahora impulsa dos proyectos de ley: uno sobre bolsa de trabajo y otro sobre organización del tiempo de trabajo, b) Casi no se presentaron pactos de recolección de firmas. La explicación quizá sea que los ajustes pasivos tienen un límite y es probable que éste se haya alcanzado en el sector privado. c) El tema de tener una gestión del tiempo de trabajo más flexible fue acordado en varios convenios, a pesar de las limitaciones legales, lo cual parece indicar que este será un tema de mayor consideración en el futuro, d) La negociación de rama puede mantenerse aún en crisis económicas profundas. Es el caso de la construcción donde luego de una larga negociación se adaptó el convenio existente, manteniendo su vigencia, e) Los contenidos de la negociación de rama se centraron en acordar el marco para una mejora en la competitividad y el aumento del empleo y los actores se involucran en el desarrollo de su industria, como lo demuestran, particularmente el acuerdo del sector metalúrgico. Estos acuerdos se complementaron con nuevos convenios de empresa. Esto parece indicar una nueva

posibilidad para las relaciones laborales, donde pueden haber negociaciones de rama que luego se complementen con negociaciones de empresa

**6. La perspectiva indica que el país demorará varios años en retomar los niveles de empleo.** Las políticas de empleo de emergencia aliviarán la situación. Cuando se comiencen a retomar los niveles de actividad las relaciones laborales se adaptarán para permitir la recuperación económica, como ya lo indican algunos convenios ya firmados. La conflictividad en el resto del año seguramente mantendrá niveles no muy elevados, pero como probablemente continuará la caída del salario real y la crisis en algunos sectores, pueden producirse momentos de mayor conflictividad.

## *Las relaciones laborales en el primer semestre del 2003*

### 1. Contexto económico - 2. La Conflictividad Laboral 3. La Negociación Colectiva - 4. Relaciones laborales y Perspectivas

#### **1. Contexto económico: agravamiento de la crisis**

Algunos analistas, desde distintos ámbitos, han señalado que lo peor ya pasó, y que hay un cambio de tendencia en el nivel de actividad. Esto se debe a que en el primer trimestre del año aunque el nivel de actividad medido a través del PBI siguió cayendo, la contracción fue menor a los dos trimestres anteriores (en relación al primer trimestre 2002 se contrajo un 9.1% y respecto al último del año subió un 0.5%). Aún así se espera que a fin de año los números seguirán siendo negativos: el gobierno prevé una caída del PBI del 1%, pero muchos economistas piensan que dado el desempeño del trimestre esa cifra es optimista y estiman una contracción de entre un 2 y un 4%.

Por su parte las exportaciones muestran un repunte que se explica principalmente por la reapertura de varios mercados cárnicos, pero también la mejora es muy leve (en enero-abril 2003 fueron un 1.7% mayor que en el mismo cuatrimestre 2002). Hay indicios de que la mejora continúe ya que aumentaron las solicitudes de exportación para los meses siguientes, pero será difícil y lento recuperar niveles anteriores a la crisis ya que durante la recesión de los últimos 5 años las exportaciones cayeron un 30%.

Es decir que las perspectivas son mejores pero hará falta bastante tiempo para que se observe una reactivación considerable. A esto se agrega que los impactos sobre el mercado de trabajo, en particular sobre el empleo, serán más lentos todavía, ya que los indicios de reactivación vienen de sectores poco intensivos en mano de obra, y las perspectivas para los servicios, donde se concentran la mayoría de los trabajadores, son de una recuperación bastante más lenta que el resto. En la construcción tampoco se prevé mejoría (de hecho la superficie en metros cuadrados autorizados por la IMM viene cayendo de manera importante, siendo hoy el 20% de la de 1998).

En el primer semestre del año los datos de desempleo muestran una leve mejora, pero esto no implica ningún cambio importante en un mercado de trabajo con fuertes problemas: un desempleo de más de 18%, que no contempla las cifras de desaliento (personas que estando desempleadas dejan de buscar trabajo debido a las pocas expectativas de conseguirlo) ni de emigración (entre enero y mayo se estima que se fueron sin regresar unas 25.000 personas), y una tasa de empleo del orden del 47% (cuando había sido superior al 54%) a la que le cuesta repuntar. Por su parte el salario real medio en enero-mayo cayó un 20% respecto a igual período del año anterior.

En este contexto el Ministerio de Trabajo, adoptó como una de sus estrategias centrales la adaptación de las políticas activas de empleo, que se implementan a través de la DINAE y la JUNAE, a la realidad actual. Por tales se entienden aquellas que tienen como objetivo aumentar las posibilidades de que el trabajador logre un nuevo trabajo (por recalcificación profesional), pero también las que generan empleos directos. Estas últimas suelen ser recomendadas en situaciones de profunda recesión y su objetivo central es asegurar al trabajador un cierto ingreso, aunque sea reducido, para evitar su pasaje a la exclusión social.

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el de Vivienda y las Intendencias

departamentales, decidieron implementar empleos de emergencia por los cuales se ofrecerán trabajos por un período de 5 meses y un ingreso de un salario mínimo y medio. Estos empleos harán aportes a la seguridad social y el trabajador tendrá derecho a cobertura de salud por el Ministerio de Salud Pública. Sin embargo las fuentes de financiamiento son muy limitadas por lo que su impacto efectivo en la reducción del desempleo será muy limitado, por lo menos mientras no se obtengan fondos externos para ampliar la cantidad de empleos.

En un principio esta propuesta fue fuertemente resistida por dirigentes del PIT-CNT, particularmente los delegados en la JUNAE, que calificaron a éstos como contratos “basura”, aunque finalmente, luego que la Intendencia de Montevideo aplicara una política similar y el tema fuera tomado por la Mesa Representativa, los terminaron apoyando.

## 2. La conflictividad laboral

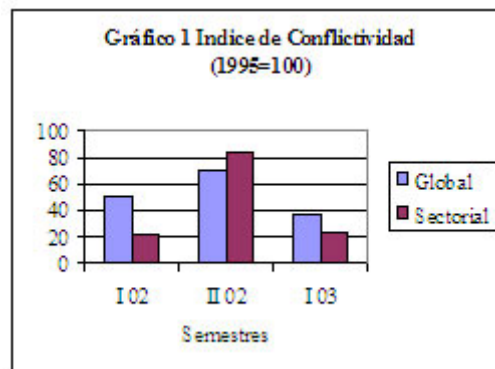
Entre enero y junio de 2003 se registraron 57 conflictos por los que se perdieron 347.161 mil jornadas laborales.

### 2.1 En el primer semestre del año la conflictividad laboral descendió

Si comparamos respecto a igual período del año anterior la conflictividad global fue un 28% menor y la sectorial, que no incluye los paros generales, se mantuvo en niveles similares. Respecto al semestre anterior, fue notoriamente más baja: la conflictividad global cayó a la mitad y la sectorial a la cuarta parte (Gráfica 1).

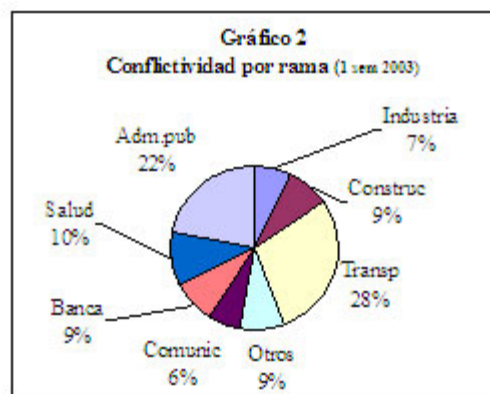
La reducción de la conflictividad global se explica porque en el 2002 se registraron doce paros generales, seis en el primer semestre y seis en el segundo. Aunque varios de ellos tuvieron cobertura y duración parcial, la suma fue muy significativa. En cuanto a la sectorial, en el segundo semestre de 2002 hubo movilizaciones en el sector público en rechazo a la rendición de cuentas, en particular en la educación y la salud, a los que se agregaron un largo conflicto en la Intendencia de Rocha por atraso en los pagos y un importante conflicto en el Intendencia de Montevideo por el convenio salarial, lo que explica la alta conflictividad de ese período.

En cuanto a la dinámica del semestre, junio fue el mes más conflictivo, ya que el 17/6 hubo un paro general nacional de 24 horas en rechazo a la política económica, por empleo y mejoras salariales.



### 2.2 La conflictividad fue mayor en el sector privado.

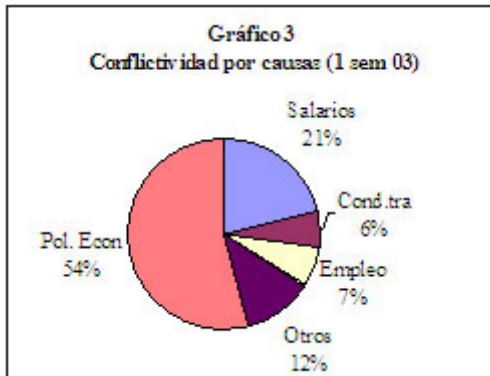
El sector privado representó el 55% de la conflictividad sectorial, dentro de éste se destacó el transporte, donde desde enero se sucedieron paros por la aplicación del convenio colectivo, que se extendieron hasta mayo cuando se llegó a acuerdos. En el sector público se destacaron los paros de la Administración central y Mesa de Entes por aumentos salariales (Gráfico 2).



Luego se ubicaron una serie de ramas como la construcción, donde se combinaron un paro

por fallecimiento en accidente de trabajo con varios por convenio salarial, la salud, que continúa movilizándose por la crisis y cierre de mutualistas, y la banca, que también se movilizó por reestructuras y cierre de sucursales (caso BHU) y bancos (caso banco de Crédito).

**2.3 El rechazo a la política económica, centro del paro general de junio, fue la causa principal de conflictividad**



Dicha causa representó más de la mitad de la conflictividad del semestre, y ello se explica, como ya se mencionó, porque el paro general nacional del 17 de junio tuvo este tema como centro de su plataforma. En segundo lugar, los reclamos salariales representaron el 21% de la conflictividad global. Allí se combinaron la negociación de convenios (transporte, construcción, metalúrgica), el reclamo de aumentos salariales en el sector público (administración central y entes) y los paros por atraso en los pagos (salud e Intendencia de Rocha). Dentro de la causa “otros” se destacaron los paros en la banca por el cierre de la sucursal Unión del BHU y paros por las firmas para realizar el referéndum por Ancap (Gráfico 3).

**3. La negociación colectiva**

El estudio de la negociación colectiva en el primer semestre del año 2003, si bien confirma alguna de las tendencias que se venían presentando hasta el momento, da cuenta de características nuevas.

**3.1 Tendencias confirmadas**

Los convenios colectivos registrados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad son demostrativos de que la negociación colectiva sigue debilitada. Se registraron 26 convenios colectivos, lo que significó un aumento en relación a igual período del año anterior del 24%. Sin embargo, dicho incremento no implica que se esté retomando la capacidad de negociación que había caracterizado a nuestro país, ya que como surge del Cuadro No.1 actualmente se está un 49% debajo de la cantidad de convenios colectivos registrados en el primer semestre del año 1997. El descenso se produjo fundamentalmente en los convenios celebrados a nivel de rama de actividad que fueron un 90% menos que en el mencionado período, en tanto que la cantidad de convenios celebrados a nivel de empresa se mantuvo en cifras más o menos constantes. Ello confirma que continúa el desplazamiento del nivel de negociación que dejó de ser preponderante-mente de rama de actividad, para ser básicamente a nivel de empresa.

**Cuadro No.1**  
**Cantidad de convenios**

	1 sem 97	1 sem 98	1 sem 99	1 sem 00	1 sem 01	1 sem 02	1 sem 03
Rama	21	8	3	3	6	0	2
Empresa	30	25	27	19	22	21	24
Total	51	33	30	22	28	21	26

El contenido de los convenios fue básicamente salarial. Del Cuadro No2 surge que siempre que se negocia a nivel de rama de actividad se encara este tema, en tanto que se constata un crecimiento del tratamiento del mismo en los convenios de empresas. Sin embargo estos convenios

de empresas tuvieron una característica especial, fueron en su mayoría convenios de moderación, en los que se pactaron rebajas salariales de entre un 3 y un 10%, pagos por medio de tickets alimentación o de transporte (al amparo del artículo 167 de la ley 16.713) o abatimientos de beneficios negociados anteriormente (en la mayoría de los casos supresión de la paga de aguinaldos extraordinarios). Estos convenios no se negociaron hasta el primer semestre del 2001 en que surgieron representando el 46% del total de convenios con contenido salarial, crecieron en el 2002 representando el 73% y en el primer semestre del 2003 se mantuvieron en el mismo porcentaje.

**Cuadro No2**  
**Contenido de los convenios**

	1 sem 1999		1 sem 00		1 sem 01		1 sem 02		1ersem03	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Rama</b>										
Salarios	3	100	3	100	6	100	0	0	2	100
Sin salarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<b>Empresa</b>										
Salarios	16	60	14	74	15	68	15	71	18	75
Sin salarios	11	40	5	26	7	32	6	29	6	25
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

Al mismo tiempo las menciones de flexibilidad numérica, también crecieron. En el primer semestre de 2002 habían 6 menciones, donde se utilizaron como instrumentos para adecuar el número de trabajadores a las necesidades de producción, la paga de despidos incentivados y el envío al seguro de paro. En el primer semestre de 2003 fueron 10 las menciones, agregándose a los instrumentos antes mencionados un convenio que terceriza parte de sus actividades utilizando personal despedido, y dos que varían el horario en función de las necesidades de los ciclos productivos

### 3.2 Nuevas características

No obstante lo mencionado, la negociación colectiva del primer semestre del año 2003 presentó características particulares. En primer lugar dejó demostrado que no siempre que se negocia es necesario suscribir convenios colectivos. La compleja realidad del mundo actual demuestra que se puede negociar con éxito y encontrar otras formas de expresión de lo negociado que no son el convenio tradicional. AEBU, fue el ejemplo más claro de lo expresado. Enfrentó la crisis financiera con una estrategia de negociación, que culminó exitosamente con la creación del Nuevo Banco Comercial, la aprobación de la ley del seguro de paro bancario y actualmente con dos proyectos de ley presentados ante el Parlamento. La estrategia de dialogar con ideas y propuestas concretas, permitió al sindicato bancario minimizar los efectos de la crisis y tener una participación activa en la superación de la misma.

En segundo lugar la apuesta a celebrar convenios de larga duración y la crisis general del país, enfrentó a los actores a una realidad económica diferente -en varios casos- a la prevista en sus convenios. De las herramientas utilizadas en los convenios y de las estrategias sindicales, dependió la forma de solución de esta contradicción. En el primer semestre del año 2003 se destacó la larga negociación en la construcción con el resultado de adaptar el convenio y mantener su vigencia.

Pero seguramente la característica central de este período, que si bien no tiene importancia cuantitativa si la tiene cualitativa, es el cambio de contenidos en los convenios de rama. Tanto el convenio de la Industria de la Construcción como el convenio de la Industria Metalúrgica, Diques y Varaderos, sin descuidar el tema salarial, trataron temas prioritarios para la mejora de la competitividad y el empleo de los sectores. Aunque en ambos casos se hizo en forma diferente, tuvieron el mismo objetivo: la participación de los actores involucrados en pos del desarrollo de su industria.

Finalmente se debe mencionar que decrecieron notoriamente los pactos de recolección de firmas (acuerdos firmados directamente por los trabajadores en empresas donde no existe un sujeto sindical) y cambiaron la temática negociada. (Cuadro No3).

**Cuadro No.3**  
**Contenido de los pactos de recolección de firmas**

	1er sem 01	1er sem 02	1er sem 03
Abatimiento de costos salariales	10	29	3
Mejora de salarios	2	2	0
Otros contenidos	5	3	4
Total	17	34	7

Si se considera que estos acuerdos eran básicamente de reducción de salarios, su disminución puede tener dos explicaciones; o bien que el esfuerzo a nivel de sector privado llegó a su máxima expresión y no se puede reducir más el salario de los trabajadores, o que los empresarios advirtieron que este tipo de acuerdos, aún registrados ante el Ministerio de Trabajo, no brindan seguridad jurídica por lo que han dejado de realizarlos, optando por despedir al personal, lo que podría contribuir al crecimiento de los índices de desempleo.

#### **4. Relaciones laborales y perspectivas**

La profunda crisis económica y social, comenzada en 1999 y profundizada por la crisis financiera del año 2002, sin duda tendrá impactos duraderos. Se requerirá un crecimiento importante y sostenido por varios años para retomar los niveles de empleo previos a la crisis.

La prioridad de la política económica parece encaminarse a retomar el crecimiento, condición imprescindible para generar nuevos puestos de trabajo. Al mismo tiempo, los empleos de emergencia pueden contribuir a aliviar la situación de una parte de la población sobre la que recayeron mayores costos. Si bien existe el peligro de su permanencia o la dificultad de suspenderlos, el perjuicio del fuerte aumento de la marginalidad y exclusión sería sin duda más importante, de ahí que parece ser una decisión acertada.

En cuanto existan algunas posibilidades de retomar los niveles de actividad las relaciones laborales seguramente se adaptarán para permitir la recuperación económica. En cierta forma es lo que ya se percibe en algunos convenios colectivos firmados en este primer semestre. Es significativo que convenios como el de la construcción, la industria metalúrgica y una empresa de la bebida hayan acordado una gestión más flexible del tiempo de trabajo. En el caso de los convenios de sector (construcción y metalúrgica) el convenio sólo establece un marco y abre la posibilidad de que se concrete en una posterior negociación de empresa de los respectivos sectores.

Esto parece estar indicando una posibilidad nueva en las relaciones laborales. En primer lugar que son posibles acuerdos a nivel de sector, de naturaleza programática que luego sean complementados (o concretados) con negociaciones a nivel de las empresas. En segundo lugar que el tema del tiempo de trabajo, a pesar que la legislación no lo prevé, se flexibiliza en la realidad a través de acuerdos de trabajadores y empresarios. Esto último no hace sino ratificar la relación entre la realidad y la legislación y una evolución de las relaciones laborales que se adaptan a la situación económica.

Estos hechos muestran, a su vez, que dentro del movimiento sindical existen visiones diferentes y que los sindicalistas pertenecientes a la actividad privada son claramente más proclives a tratar estos temas, sin duda porque perciben que tienen implicancia directa en el empleo. No deja de llamar la atención que todos estos cambios ocurren en la actividad privada. La polémica sobre los empleos de emergencia es otro ejemplo que muestra las diferencias internas del sindicalismo. En este caso finalmente se impuso la opinión de quienes buscaban atender las necesidades de las personas que no tenían ningún ingreso, a pesar de ser contratos laborales inferiores a los del sector público, pero que ya existen en el sector privado.

En el año se prevé una nueva reducción de los salarios reales. Por un lado los aumentos en el sector público serán muy bajos ya que de hecho el cumplimiento de las metas fiscales previstas en los acuerdos con el FMI solo podrán alcanzarse si los salarios y las pasividades tienen un ajuste muy moderado, dado que la mayor parte del ajuste discrecional de su gasto

ya se realizó. Por otro, en el sector privado, donde la negociación es muy reducida y varios de los convenios son de moderación salarial, la situación será parecida.

Sin embargo, todo parece indicar que la conflictividad se mantendrá en niveles no muy altos, incluso por el hecho que la elevada desocupación reduce las posibilidades de movilización, particularmente en el sector privado. La crisis de algunos sectores como la salud, por ejemplo, pueden implicar algunos períodos de mayor conflictividad