

# Las relaciones laborales en los primeros nueve meses del 2003

## *Síntesis de prensa*

1. La economía comenzó a presentar señales de mejoría pero sus efectos en el mercado de trabajo han sido lentos. El desempleo descendió al 16%, el empleo tuvo un magro crecimiento y el salario real cayó 16% (ene-ago03/ene-ago02).
2. En este contexto la conflictividad laboral mostró en promedio niveles más bajos que el 2002, pero una tendencia creciente a lo largo del año, con un aumento importante en el mes de agosto.
3. En los nueve primeros meses del año 2003 la conflictividad global se redujo 18% respecto a igual período del año anterior, debido a que en el 2002 hubo más paros generales y en agosto de ese año comenzó una larga huelga en la Universidad.
4. En los nueve meses hubo 89 conflictos por los que se perdieron 810.772 jornadas laborables y en los que se involucraron 646.722 trabajadores.
5. El sector público representó el 76% de la conflictividad sectorial y dentro del mismo el conflicto en la salud fue el más importante. También hubo conflictos en otras áreas de la Administración Central, la Mesa de Entes y en algunas Intendencias Municipales. Dentro del sector privado la rama más conflictiva fue el transporte.
6. Las causas de la conflictividad fueron variadas dado que en las plataformas de los paros generales, que representaron la mitad de la conflictividad, se incluyeron múltiples reivindicaciones. En la conflictividad sectorial la causa predominante fue salarios (41%)
7. El conflicto de salud pública por aumento de salarios fue el más importante en lo que va del año. Comenzó en julio en policlínicas y en agosto se extendió a todos los funcionarios y médicos del sector. Luego de intensas negociaciones, hubo varios preacuerdos firmados por dirigentes que fueron rechazados por las asambleas, hasta que se firmó un acuerdo el 9 de setiembre que dio fin al conflicto. Se acordaron aumentos menores a los reclamados por los sindicatos pero superiores a los ofrecidos en primera instancia por el gobierno, quien los había descartado por falta de presupuesto.
8. Los convenios colectivos registrados en el MTSS en los primeros nueve meses del año 2003 confirmaron tendencias que se venían presentando en años anteriores pero con algunas características particulares.
9. Se confirma el debilitamiento de la negociación al haberse registrado solamente 42 convenios colectivos. El 96% de ellos fue negociado a nivel de empresa lo que demuestra

también que la negociación en ese nivel, aunque cuantitativamente reducida, es la que predomina.

10. El contenido de los convenios sigue siendo básicamente salarial ya que 86% de los mismos negociaron dicho tema. De éstos más de la mitad fueron convenios de moderación salarial, que redujeron salarios nominales, pagaron en tickets alimentación o modificaron o suprimieron beneficios convencionales. Estos convenios son vistos por las partes como una forma de enfrentar las situaciones económicas críticas.

11. La flexibilidad funcional y la flexibilidad salarial a través de la productividad o la remuneración por desempeño continuaron siendo escasamente tratadas.

12. Lo más novedoso fue que se intensificó la negociación de la flexibilidad horaria y se abrieron nuevas expectativas para la negociación de rama. En cuanto a lo primero, de 16 menciones de flexibilidad numérica, un tercio fue flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, a pesar de las limitaciones legales, como un medio para mejorar la capacidad de las empresas para responder con rapidez y a bajo costo a las crecientes fluctuaciones de la demanda.

13. En la negociación a nivel de rama de actividad, en la Industria de la Construcción se renegó el convenio vigente hasta el 2005, para hacerlo acorde a la nueva realidad económica y en la Industria Metalúrgica después de estar varios años sin convenio colectivo, se celebró un convenio pensado como una contribución para el desarrollo de la industria. El convenio establece los aumentos salariales a nivel del sector y habilita aumentos especiales por empresa sobre salarios variables, formación, tiempo de trabajo, etc. Ambos convenios son indicativos de que la negociación de rama es posible aún en situaciones de crisis y que se puede articular con la de empresa si las partes se involucran en el desarrollo de su industria.

14. Los pactos de recolección de firmas casi desaparecieron (14), se redujeron 80% en relación al año anterior y fueron principalmente de reducción de salarios nominales.

15. Para lo que resta del año no se esperan grandes cambios. El movimiento sindical está preparando el Congreso que se realizará a fines de octubre. Se prevé que la conflictividad no será muy alta, aunque continúan los conflictos de la salud privada por la crisis del sector, y en algunas dependencias públicas como Intendencias, todos por causas similares vinculadas a salarios. Por su parte no se esperan cambios en la baja negociación existente, pero los convenios de rama mencionados son indicios de que la misma es posible.