

# Las relaciones laborales en el primer semestre 2004

## 1. El contexto

La economía se continúa recuperando aunque el aumento del PBI desestacionalizado en el primer trimestre del año fue menor a los anteriores (1.7% en enero-marzo, y 5.6, 3.5 y 3.3% en trimestres anteriores) lo que mostraría un desaceleramiento en el ritmo de crecimiento comenzado en el 2003. La industria continuó siendo el sector más importante en la reactivación, basado en algunas ramas exportadoras (frigoríficos) y productoras de bienes sustitutivos de importaciones (textil, vestimenta, otras), pero también se ha extendido a otros sectores.

Por su parte el desempleo, del que se tienen datos más actualizados, ha continuado descendiendo y llegó al 13.3% en el trimestre marzo-mayo, la cifra más baja desde el 2000. La tasa de empleo, que viene aumentando desde comienzos del 2003, llegó en el mismo trimestre al 50.9%.

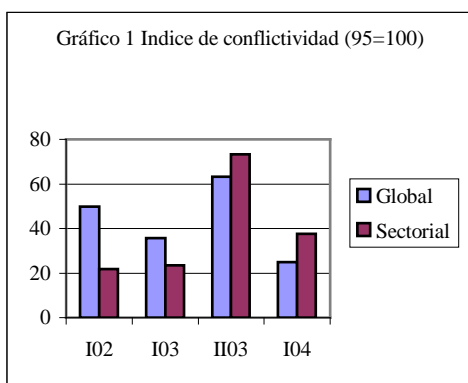
Donde los guarismos no son tan buenos es en términos de ingresos. El ingreso real de los hogares viene bajando y esto podría deberse a la menor calidad de los empleos creados. El poder adquisitivo de los salarios disminuye sistemáticamente desde el 2000: en el período enero-mayo 2004 el salario real medio cayó un 1.8% respecto a igual período del año anterior, y es un 24% menor al de enero-mayo 2000, siendo la caída superior para el sector privado.

## 2. La conflictividad laboral

Entre enero y junio del 2004 se registraron 63 conflictos por los que se perdieron 214.972 jornadas laborables y en los que se involucraron 270.949 trabajadores.

### 2.1 La conflictividad global disminuyó y la sectorial aumentó

La conflictividad global, que considera tanto los paros generales como los conflictos puntuales de rama o empresa, entre enero y junio de 2004 se redujo en un 30% respecto al primer semestre del año anterior. En igual período la conflictividad sectorial aumentó un 61%. Por su parte ambas fueron bastante menores a las del semestre anterior, cosa frecuente dada la dinámica de la conflictividad, que es bastante reducida en los primeros meses del año (Gráfico 1).

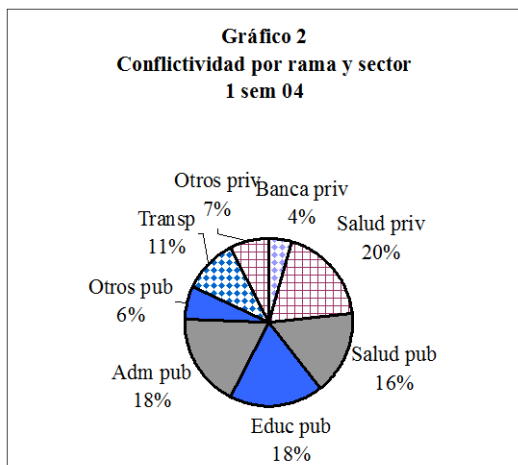


Dentro del semestre, junio fue sin duda el mes con más alta conflictividad global, dado que el 17 se registró el primer paro general del año, de duración parcial (salvo excepciones) y cobertura básicamente montevideana. El mismo tuvo como siempre una amplia plataforma: por salarios, estabilidad laboral, negociación colectiva, libertades sindicales y verdad y justicia.

### 2.2 La conflictividad fue mayor en el sector público

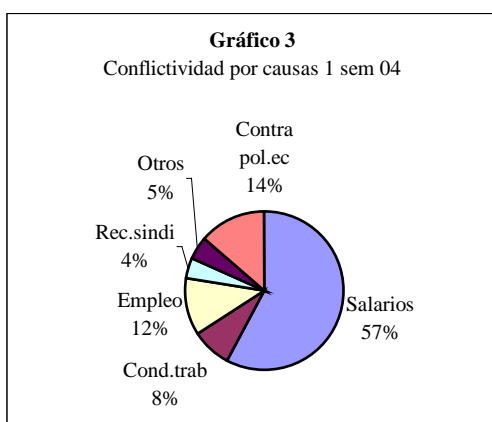
El sector público representó el 58% de la conflictividad sectorial. Dentro del mismo la administración pública, la educación y la salud fueron las ramas más conflictivas, con niveles similares (Gráfico 2). En administración pública se suman conflictos por distintas causas en distintas dependencias, destacándose las movilizaciones de COFE y de los funcionarios de la IMM,

ambos por mejoras salariales e instancias de negociación colectiva. En la salud la conflictividad se registró básicamente en el primer trimestre del año y el reclamo central también fue la creación de ámbitos de negociación para obtener mejoras salariales, lo mismo que en la educación aunque aquí los conflictos se registraron básicamente en el segundo trimestre.



Dentro del sector privado (48% de la conflictividad sectorial) se destacaron la salud y el transporte (Gráfico 2). La larga crisis del sector salud motivó más de un paro de 24 horas, no sólo de funcionarios sino de médicos, donde en este caso el hecho puntual fue el cierre de CIMA. En el transporte se suceden reivindicaciones por mayores medidas de seguridad ya que continúan las rapiñas.

### 2.3 Salarios fue la principal causa de conflictividad



Más de la mitad de la conflictividad del semestre se debió a paros por diversas reivindicaciones salariales: reclamo de haberes impagos (algunas mutualistas privadas y obras puntuales de la construcción) y reclamos de ámbitos de negociación y aumentos salariales (Salud Pública, funcionarios agrupados en Cofe, enseñanza tanto pública como privada, Intendencia de Montevideo, etc.) (Gráfico 3). Dejamos aparte el paro general ya que si bien el primer punto de la plataforma fue salarios, se incluyeron además otras reivindicaciones que se agrupan más globalmente en modificaciones en la política económica.

Los conflictos por empleo, muy por debajo de las causas anteriores, representaron el 12% de la conflictividad total, donde se incluyen varios paros de la salud privada en reclamo del no cierre de mutualistas y los paros realizados durante el mes de mayo en la banca por el cierre de los Fondos de Liquidación de los Bancos Montevideo, La Caja Obrera y Comercial, tema aun pendiente de solución.

## 3. La negociación colectiva

En el primer semestre de 2004 la negociación colectiva mantuvo algunas características que confirman las tendencias que se venían presentando desde tiempo atrás, pero tuvo otras características propias.

### 3.1 Muy reducido nivel de negociación y predominio de convenios de empresa.

En el primer semestre de 2004 se registraron ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 26 convenios colectivos, cantidad similar a la del primer semestre de 2003, pero 49% inferior a la del mismo período de 1997 (Cuadro 1). La disminución se dio básicamente en los convenios a nivel de rama de actividad, que no se negociaron en lo que va del 2004 y en el 2003 habían representado

90% menos que en 1997. La cantidad de convenios celebrados a nivel de empresa se mantuvo en cifras más o menos constantes. Ello confirma que la práctica de celebrar convenios colectivos se ha

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

	1 sem 97	1 sem 00	1er sem03	1er sem04
Rama	21	3	2	0
Empresa	30	19	24	26
Total	51	22	26	26

perdido, que el nivel de negociación se ha desplazado a la empresa y que el ejemplo de la Metalúrgica, de involucrar a los actores en pos del desarrollo de su industria a través de un convenio de rama altamente participativo, no ha sido imitado en otros sectores.

### 3.2 Se incrementa la fijación de mecanismos de ajuste salarial y los convenios de moderación salarial se reducen.

El contenido fundamental de los convenios celebrados en el primer semestre de 2004 fue salarial, representando el 85% (Cuadro 2), lo que significó el porcentaje más elevado desde 2001.

**Cuadro No 2**  
**Contenido de los convenios de empresas (%)**

	1er sem01	1er sem02	1er sem03	1er sem04
Salarios	68	71	75	85
Sin salarios	32	29	25	15
Total	100	100	100	100

La mayoría de los referidos convenios, fijaron mecanismos de ajuste salarial, con una periodicidad semestral. El indicador considerado fue el índice de precios al consumo, en un 100% en la mayoría y cuando fue por valores menores, se incluyeron gatillos. El plazo promedio de duración de los convenios fue de un año. Otra característica fue que disminuyeron sensiblemente los convenios de moderación salarial, en los que, a través rebajas salariales, abatimiento de

beneficios negociados anteriormente o paga con tickets alimentación o transporte (al amparo del artículo 167 de la ley 16713), se procuró la reducción de los costos empresariales. (Cuadro 3)

**Cuadro No 3**  
**Contenidos salariales (%)**

	1er sem 01	1er sem 02	1er sem 03	1er sem04
Moderación salarial	47	73	73	22
Mantenimiento salarial	53	27	27	78
Total	100	100	100	100

Los convenios de moderación salarial surgen en el primer semestre del 2001 representando el 47% del total de convenios con contenido salarial. Crecieron en el 2002, por la crisis económica, representando el 73%, en el primer semestre del 2003 se mantuvieron en el mismo porcentaje y en el primer semestre de 2004, se redujeron al 22%, correspondiendo en todos los casos a actividades de servicios

Estas características de la negociación del primer semestre de 2004, son demostrativas, de que cuando el país comenzó a superar los momentos de crisis económica, la preocupación central de la negociación volvió a ser tratar de recuperar el salario perdido y lo hizo con formas tradicionales, sin explorar -salvo excepciones -otros mecanismos que garanticen el involucramiento de los trabajadores. Esto se confirma porque también se redujeron casi en un 50% las menciones sobre flexibilidad numérica, con las que se adecua el número de trabajadores a las necesidades de los ciclos productivos y los pactos de recolección de firmas (forma de recoger acuerdos cuando no hay sindicato) prácticamente desaparecieron.

#### **4. Balance y perspectivas**

La conflictividad del semestre fue relativamente baja comparada con los años anteriores, pese a existir muchos conflictos en sectores y empresas. Se centró en el sector público y la principal causa fue la reivindicación salarial. La recuperación económica que se vive desde el año pasado tiene consecuencias en las relaciones laborales.

Durante la crisis el salario real se redujo casi un 25%, es decir más que la contracción del producto. Ahora que los niveles de actividad crecen los sindicatos reclaman la recuperación del salario perdido. En el sector público es donde hay más conflictos y demandas más intensas, que hasta ahora no fueron atendidas por el equipo económico.

En el sector privado la negociación se centró en las empresas y el principal criterio de ajuste salarial fue el 100% del IPC pasado. Cuando fueron cifras menores, se incluyeron gatillos para evitar nuevas caídas en el nivel salarial. Con una inflación descendente estos convenios por lo menos mantendrán el poder de compra del salario, y si hay un crecimiento será mínimo.

En este año por la actividad electoral, la conflictividad se mantendrá en niveles reducidos, pero el año entrante es previsible que se produzca una ola de demandas de sindicales para aumentar los salarios reales y recuperar la participación de los trabajadores en el producto.