

La relaciones laborales durante el 2004 y los últimos cinco años

1. Contexto económico

En el 2004 la economía experimentó un crecimiento importante – el último dato corresponde al período enero-setiembre y muestra un aumento del PBI del 13.1% respecto a igual período del año anterior-. Hubo una reactivación del consumo interno y un crecimiento importante de las exportaciones.

Todos los sectores de actividad tuvieron buenos resultados, destacándose la industria manufacturera con un 25.1% de crecimiento. Hubo también una importante mejora en las venta de casi todos los giros comerciales, y mayor movimiento en restaurantes y hoteles por el aumento del turismo, lo que provocó un crecimiento del 22.7% en el comercio. Por su parte el agro aumentó un 11.3%, transporte y comunicaciones un 11.8% y la construcción un 9.1% tanto por el crecimiento de la obra pública como privada, principalmente en Montevideo y Maldonado.

A su vez las últimas cifras muestran mejores performances en el mercado de trabajo: el desempleo cayó de 13.3% en el trimestre julio-setiembre a 12.5% en el trimestre agosto-octubre, siendo la tasa actual la menor desde inicios del 2001. Esto se explica por un aumento en el empleo, cuya tasa pasó de 50.8% a 51.2% en igual período, lo que representa alrededor de 8.500 puestos de trabajo más.

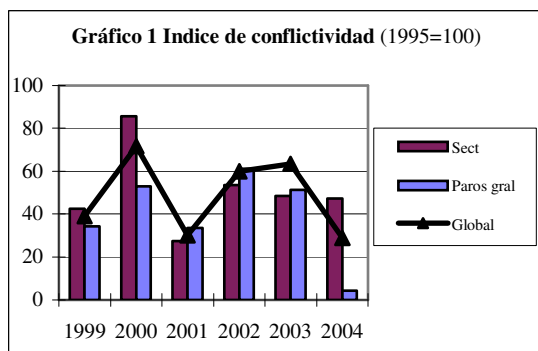
Por su parte el salario real medio se ha mantenido –los promedios enero-octubre 2003 y 2004 son iguales- pero mientras el del sector público aumentó un 2.5% el del sector privado continuó cayendo y se redujo en 2.4% en esos meses.

En este contexto la conflictividad fue relativamente baja, pero más que deberse a la mejora económica – que es incipiente y reciente- se explicaría porque éste fue un año electoral y buena parte de las energías de los dirigentes sindicales se volcaron en este tema. También la negociación colectiva fue baja, como se detalla más adelante.

2. La conflictividad laboral¹

2.1 El año 2004

En el año 2004 la conflictividad laboral se redujo, siendo el Índice de Conflictividad de la Universidad Católica un 41% menor que el del año anterior. Si realizamos la comparación con el año 1999 que tuvo similares características – último año de un período de gobierno y año de elecciones nacionales- también se observa una reducción, en este caso del 25% (Gráfico 1).



Una de las características del año fue la casi inexistente conflictividad por paros generales, registrándose solamente uno en junio con cobertura y duración parcial. Sin embargo el número de conflictos con interrupción de actividades fue relativamente alto, registrándose 129 por los que se perdieron 491.555 jornadas laborales y en los que se involucraron 475.044 trabajadores (Cuadro 1) Se deduce entonces que

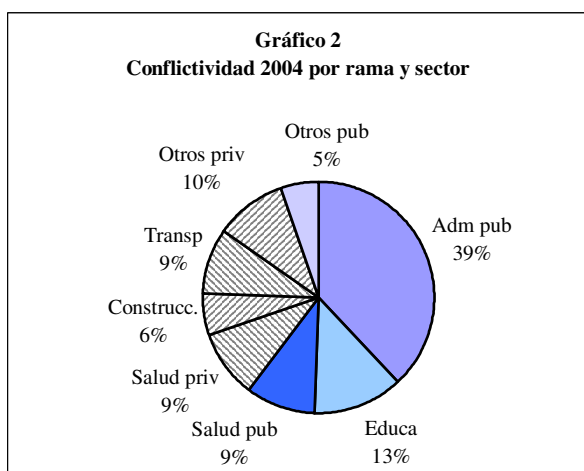
¹ Todas las cifras de conflictividad que se presentan en este informe están cerradas al 15 de diciembre de 2004

hubo mucha conflictividad a nivel de ramas y/o empresas, pero con duración muy corta y/o involucrando a pocos trabajadores.

Cuadro 1
Algunas estadísticas de conflictividad

	2000	2001	2002	2003	2004
Número de conflictos totales	107	111	111	120	129
Paros generales	4	3	12	4	1
Trabajadores involucrados	1,250,423	814,822	1,277,475	769,146	491,355
Jornadas perdidas totales	1,588,354	676,974	1,335,106	989,557	475,044

En cuanto a las causas el 58.4% de los conflictos del año tuvieron como eje las reivindicaciones salariales, un 13% fueron por razones vinculadas al empleo y un 13% por mejores condiciones de trabajo.

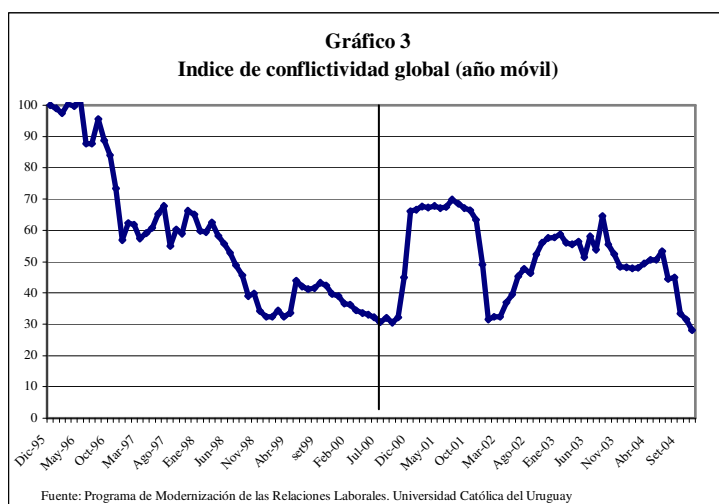


La mayor conflictividad fue en el sector público que representó el 66% del total (Gráfico 2). Se destacó la administración pública con varios conflictos: en el Correo, en la DGI, en el Poder Judicial, paros a nivel de COFE, etc. La mayor parte de los mismos fueron por temas salariales. También por los mismos temas se registraron paros en las Intendencias de Rocha y de Montevideo.

Dentro del sector privado hubo varios paros por atraso de pagos en mutualistas y en la construcción y el transporte por mayor seguridad.

2.2 Balance de los últimos 5 años

La conflictividad, que durante el período 1995-1999 había mostrado una tendencia claramente descendente, tuvo un aumento muy significativo en el año 2000, año de comienzo del nuevo



gobierno con el tradicional aumento de reclamos sindicales, en el marco de la elaboración del presupuesto quinquenal. Luego disminuyó y a mediados del 2002 retomó la tendencia creciente hasta fines del 2003, cuando volvió a descender, llegando actualmente a cifras relativamente bajas (Gráfico 3).

El período 2000-2004 se caracterizó por una cifra record de paros generales: en los cinco años se registraron 24, donde se destacó el año 2002 con la mitad de los mismos (Cuadro 1).

Recordemos que fue el año de la crisis bancaria, en el que se modificó la política cambiaria luego

de 12 años, en el que se implementaron dos ajustes fiscales, llegando el desempleo a cifras históricas del 19.8%. Luego de los paros generales disminuyeron, llegando a una cifra mínima en el 2004.

En los cinco años el sector público fue el de mayor conflictividad (65% del total) donde se registraron los principales conflictos del quinquenio: los sucesivos paros en Salud Pública (que fue la rama más conflictiva), un par de huelgas importantes en la Universidad de la República – 2000 y 2002 por mayor presupuesto- y dentro de la Administración Pública conflictos significativos en las Intendencias de Rocha – en varios años por atraso en los pagos- y la Intendencia de Montevideo- donde se recordará el paro por tiempo indeterminado en el 2002 por convenio salarial, que se destacó no solo por el número de jornadas perdidas sino también por las duras declaraciones y enfrentamientos dentro del gremio-.

Por su parte en Salud Pública se registraron conflictos durante todo el período, con paros por tiempo indeterminado principalmente en el 2000 y 2003. Este último conflicto tuvo como reclamo central el aumento de sueldos, se desarrolló entre julio y principios de setiembre y se levantó con la firma de un acuerdo que incluía entre otros beneficios partidas fijas para funcionarios y médicos sumergidos y aumento de sueldos, cosas que el gobierno había rechazado en un comienzo. El conflicto tuvo desde el punto de vista de los trabajadores logros significativos: las mejoras económicas obtenidas, una sólida unidad interna de los gremios y el apoyo de la opinión pública.

En este período en el sector privado se destacaron la salud, básicamente por atrasos en los pagos, la construcción y el transporte, ambos por mayor seguridad en el trabajo, los primeros para evitar los accidentes y los segundos para evitar las rapiñas. Estas tres ramas representaron el 80% del sector.

En síntesis: durante este período de gobierno la conflictividad fue variada y extrema. Al comienzo, coincidiendo con una fuerte crisis económica, la conflictividad laboral tuvo un aumento muy significativo en reclamo de empleo y salarios y en rechazo a la política económica. Sin embargo esta tendencia se revirtió en este año donde la conflictividad registró niveles muy bajos, de los más bajos de los últimos 10 años.

Si comparamos los años 1995 y 2000, ambos de comienzo de nueva gestión, podríamos obtener pistas para estimar la conflictividad del 2005. Lo primero que es claro es que en ambos casos hay un aumento de la conflictividad importante, tanto a nivel de rama y sector como en paros generales. Lo segundo es que en ambos casos el aumento es muy superior en el sector público, como ya se mencionó muy vinculado a la discusión del presupuesto quinquenal. Lo tercero es que en ambos años las reivindicaciones salariales fueron la causa más importante de la conflictividad, representando más de la mitad de la misma.

A su vez, hay una marcada diferencia entre ambos años: la muy inferior conflictividad en el sector privado en el año 2000. La reducción (60%) se registró fundamentalmente en la industria manufacturera y dentro de ella en metalmecánica, los productos alimenticios y la construcción. En los dos primeros casos por la negociación de convenio salarial en 1995, hecho que no se repitió en el 2000. Todo esto permite obtener algunas conclusiones, que se retoman en el análisis de las perspectivas.

3. La negociación colectiva

El año 2004 marcó el fin de un período de gobierno y durante el mismo se agudizaron las tendencias que se venían presentando de tiempo atrás: debilitamiento de la negociación, predominio del nivel de empresa y preocupación por el tratamiento de temas salariales.

3.1 La negociación: sigue debilitada, mantiene predominio por empresa y su contenido es salarial.

Hasta el mes de diciembre de 2004 se registraron en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 51 convenios colectivos, lo que marcó el año de menor negociación del período. Si bien este dato puede relativizarse porque se han considerado exclusivamente los convenios registrados hasta el 30 de noviembre, una proyección de los meses anteriores permite suponer que no se alcanzará el número de acuerdos de años anteriores.

Cuadro 2
Cantidad y nivel de negociación

Año	Rama	Empresa	Total
1995-99	155	289	444
Prom año	31	57.8	88.8
En %	35%	65%	100%
2000	11	72	83
2001	8	73	81
2002	5	66	71
2003	5	80	85
2004	1	50	51
2000-04	30	341	371
Prom año	6	68.2	74.2
En %	8%	92%	100%

El Cuadro 2 demuestra que los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo entre el 2000 y el 2004 cayeron 16% en relación al período 1995-1999 y los celebrados en el año 2004 cayeron 37% respecto del año anterior. Esto confirma la tendencia al debilitamiento de la práctica negociadora, que se agudiza día a día. Ello se refleja en la reducción del número de trabajadores amparados en convenios colectivos que en el año 2004 representaron únicamente el 16.36%, la menor cifra desde 1985. La disminución del número de convenios celebrados en el año 2004 se presentó tanto en los convenios de rama como en los de empresa. La negociación a nivel de rama, fue la menor del período, pero ello se debió a que los pocos sectores de actividad que mantienen este nivel de negociación, no necesitaron negociar al tener sus convenios vigentes. Sin embargo es destacable que el único sector que celebró convenio en el año 2004, se reincorporó a la negociación, después de algunos años sin convenio de rama. La negociación de empresa, aunque menor que en años anteriores, confirmó que es el nivel predominante, habiendo representado en el año 2004 el 98%.

Cuadro 3
Contenido de los convenios (En porcentajes)

	2000	2001	2002	2003	2004
Solo sal	24	10	20	24	27
Sal y otros	55	71	65	61	57
Temas no salariales	21	19	15	15	16
TOTAL	100	100	100	100	100

El contenido de los convenios (Cuadro 3) confirmó el predominio de los aspectos salariales. El 84% de los acuerdos del año 2004 trataron el tema salarial en forma exclusiva o conjuntamente con otros temas vinculados al relacionamiento de los actores entre sí, hecho que se confirmó a lo largo de todo el período y que ratifica lo sucedido en períodos de gobierno anteriores. Sin embargo la negociación del año 2004 tuvo una característica particular en la forma de tratar los salarios, solo el 20% del total de convenios negociados fueron convenios de moderación salarial (con reducción de salarios, paga con tickets alimentación o transporte o modificación de beneficios), disminuyendo sensiblemente respecto a lo sucedido en el 2003 donde representaron el 67%. Esto es demostrativo de que cuando las crisis comienzan a superarse, los trabajadores vuelven a reivindicar mecanismos tendientes a recuperar el salario perdido y lo hacen en forma tradicional tomando como indicador la evolución del índice de precios al consumo.

3.2 Contenidos no salariales

La forma como han sido tratados los contenidos no salariales, tanto en el año 2004, como en todo el período considerado (Cuadro 4) permite hacer algunas consideraciones.

Cuadro 4
Contenidos no salariales
En cantidad de menciones

	2000	2001	2002	2003	2004
Flexibilidad numérica	16	23	16	23	11
Flexibilidad Funcional	3	-	3	3	1
Capacitación	7	6	2	8	4
Estabilidad	3	16	12	13	5
Comisiones Internas	15	17	12	16	6
Comisiones de RRLL	3	3	1	4	2

La flexibilidad numérica (adaptación del número de trabajadores a los ciclos de producción) fue la herramienta más utilizada, pero se hizo en forma tradicional a través del seguro de paro o despidos incentivados. La modalidad de flexibilidad numérica a través de la adaptación de las jornadas de trabajo a las necesidades de la producción, que pareció comenzar a implementarse en la negociación del año 2003, quedó frenada y solamente se negoció en una oportunidad en el año 2004, probablemente porque el proyecto de ley presentado al Parlamento, que legalizaba su utilización no fue aprobado.

La flexibilidad funcional (polifuncionalidad) estuvo prácticamente ausente en la negociación de todo el período, al igual que la preocupación por capacitar a los trabajadores y la generación de ámbitos para tratar temas de interés común. Si a ello se agrega que prácticamente continúan sin negociarse temas como la productividad y la remuneración por desempeño, queda confirmado que la negociación colectiva no es el instrumento utilizado para fomentar la participación de los trabajadores, su motivación y su involucramiento.

3.3 Nuevas características de la negociación del año 2004: Se abren expectativas para la negociación de rama y se redujo el período de duración de los convenios.

En el año 2004 el único convenio de rama celebrado (Agencias Marítimas) se negoció para “mantener la adecuación de funcionamiento a las cambiantes realidades del sector bajo los principios de polifuncionalidad y adaptabilidad”. El convenio renovó la vigencia de determinados beneficios, adaptándolos a las nuevas realidades económicas, fijó un marco con determinados principios para articular con las negociaciones de empresa y creó un ámbito permanente para dialogar sobre todos los temas del sector. En el año 2003 esto ya había sucedido en dos negociaciones: en la industria de la construcción y en la industria metalúrgica. En la primera se renegoció el convenio colectivo, ante la imposibilidad de dar el ajuste salarial previsto en el mismo. En la segunda se negoció un convenio, considerado como modelo, con normas de aplicación general para todo el sector, normas marco generadoras de principios para aplicar por empresas y normas programáticas a concretar en el tiempo a través de una negociación continua. Todos estos convenios son demostrativos de que la negociación de rama es posible cuando ambas partes se involucran en el desarrollo del sector.

El año 2004 marcó una reducción en el períodos de vigencia de los convenios. La tendencia al alargamiento del plazo de duración constatada en los años anteriores se detuvo y el 90% de los convenios celebrados tuvieron un año de duración o plazos menores. Si a ello se agrega que los convenios de rama que mantenían su vigencia vencen en el primer semestre del 2005 (salvo la construcción que vencerá el 31 de agosto de 2005 y el transporte interdepartamental que lo hará el 31 de octubre), se puede concluir que los actores que se mantuvieron negociando tomaron en cuenta

la realización de elecciones nacionales y han optado por no contraer obligaciones a la espera de las nuevas políticas gubernamentales.

4. Perspectivas

El área laboral probablemente será una de las más problemáticas durante el primer año de gestión del nuevo gobierno. Mientras la caída en el nivel de la actividad económica durante la crisis ha tenido una importante recuperación, en el mercado de trabajo ello se ha reflejado muy parcialmente. Aunque hubo un descenso importante en la tasa de desempleo, éste todavía es elevado y los salarios reales no han tenido ningún crecimiento. El gobierno electo asumirá con niveles salariales que son aproximadamente 20% inferiores a los previos a la crisis (algo más en el sector privado). Por otro lado hay muy pocos convenios de sector vigentes. Este hecho es similar en el sector público y el privado; sin embargo, todo indica que la conflictividad y la negociación tendrán diferencias grandes en los dos sectores. A continuación se verán sucintamente cada uno de ellos.

En el sector privado el cambio principal es que el Ministerio de Trabajo anunció que se convocarán a los Consejos de Salarios. Esto implica modificar la posición abstencionista que el mismo ha tenido desde 1991. Sin embargo todavía hay incertidumbre acerca de cómo actuará en otros aspectos, pues los Consejos de Salarios han funcionado de formas muy diferentes. Por ejemplo, entre 1985 y 1990 había un muy elevado intervencionismo: el gobierno convocaba de oficio, proponía pautas de acuerdo, homologaba las resoluciones y fijaba laudos mínimos cuando no había negociación. El Ministro recientemente nombrado solo anunció lo primero, sin precisar la fecha de cuando comenzarían a funcionar.

Otra iniciativa anunciada es que se trabajará en una Ley de negociación Colectiva que de garantías a los negociadores y que podría concluirse a fines del 2005. Los trabajadores siempre fueron favorables a los Consejos, pero los empresarios prefieren la negociación por empresa y en ocasiones se han opuesto a la negociación por sector. Ahora han dicho que concurrirán a las convocatorias, pero no tienen obligación de acordar, por lo que no se sabe cuál será su actitud. El PIT CNT propondrá que la Ley proteja la actividad sindical y establezca la inamovilidad de los negociadores. Así mismo propondrá tres niveles de negociación. Uno superior, de carácter tripartito con delegados de los máximos niveles de las organizaciones, que fije el Salario Mínimo Nacional, los laudos de los sectores donde no hay negociación y los delegados del segundo nivel. Este será tripartito, a nivel de rama o sector de actividad, similar a los actuales Consejos de Salarios. Finalmente podrá haber una negociación a nivel de empresa, de carácter bipartito y sus acuerdos deberían ser aprobados por el nivel de rama.

En el sector público la situación es muy diferente, desde el momento en que el gobierno además cumple la función de empleador, por lo que las decisiones sobre los niveles salariales son parte de la administración de los recursos públicos. Las nuevas autoridades económicas anunciaron que su objetivo es mantener el equilibrio presupuestal y cumplir los compromisos que se derivan del muy elevado endeudamiento que el gobierno heredará de la crisis del año 2002. En cuanto a lo salarial el Dr. Vázquez ha afirmado que no habrá “salariazó” y el Cr. Astori ha señalado la necesidad de subir los salarios en algunas áreas como la Enseñanza, la Salud Pública y la Policía, dejando una incertidumbre acerca de qué ocurrirá en los sectores no mencionados.

A partir de estas definiciones podría preverse que el gobierno partirá de la cifra de superávit fiscal que se derivará del crecimiento del producto previsto, atenderá el servicio de la deuda (que renegociará con los organismos acreedores) y posteriormente asignará los recursos disponibles a las diversas políticas de acuerdo a la prioridad que le asigne a cada una de ellas. El Plan de Emergencia, de acuerdo a lo anunciado, será la primer prioridad.

Los sindicatos, por su parte han dicho que tendrán demandas moderadas, pero sus plataformas incluyen importantes crecimientos de salarios y otros aumentos de gastos vía aumento de funcionarios y regularización de los contratos actuales.

Las proyecciones del gasto del año 2004 indican que el pago de salarios alcanzará uno 650 millones de dólares en la Administración Central y 220 en las empresas públicas. Esto significa que un aumento de 1% en los salarios reales implica una erogación adicional cercana a 9 millones de dólares, por lo cual una asignación de fondos similar al Plan de Emergencia permitiría subir todos los salarios reales públicos algo más del 10%. Ésta es una cifra muy inferior a la que han reclamado varios sindicatos estatales.

Es decir que la situación actual indica la existencia de importantes diferencias tanto en el sector público como en el privado. Sin duda que en el sector público las demandas sindicales serán mayores porque el gobierno puede adoptar definiciones en forma autónoma, pero el movimiento sindical podría solicitar al gobierno una intervención más activa también a nivel privado. Una pregunta es si esas diferencias permiten prever una conflictividad elevada.

La conflictividad tiene algunas tendencias claras. Dentro de cada período de gobierno, la del primer año es la mayor y luego tiene una tendencia descendente, donde pueden haber puntos altos. En ese primer año, el sector público es el más conflictivo y la causa principal es la demanda de aumentos salariales. Por otro lado, en el sector privado, la conflictividad del año 1995 fue muy superior a la del 2000 y ella estuvo asociada a la negociación de varios convenios. Podría extraerse la conclusión de que cuando hay más negociación también hay más conflictividad. Si bien los hechos lo indican, esta tendencia podría no ser inevitable. En los años anteriores el movimiento sindical tenía una discrepancia básica con la política económica. Si esto también ocurriera en el año 2005, podría repetirse la elevada conflictividad. En cambio, si existieran algunos acuerdos generales, la situación diferiría y la conflictividad podría disminuir. Este hecho alimenta la necesidad de que exista la búsqueda de algunos acuerdos.

Por otro lado, los Consejos de Salarios, aun con la actual legislación, podrían adoptar resoluciones muy diversas. Por ejemplo podrían acordar aumentos de salarios por tamaño de empresas, para evitar dificultades a las más pequeñas; o podrían permitir “descuelgues” por los que si una empresa no puede pagar los salarios del sector, podría preverse un mecanismo para que no se le aplique la resolución. Así se podrían evitar los potenciales perjuicios que una resolución general podría traer a una empresa en dificultades. Existen experiencias de todas estas herramientas.

En el sector privado el gobierno puede fijar salarios por decreto. Esto ocurrió en unas pocas oportunidades entre 1985 y 1990 y puede preverse que será unánimemente rechazado por el sector empresarial. Puede ser un recurso para una situación determinada, pero es difícil pensar que ésta sea la política permanente. Por ello, la actitud de los empresarios, para alcanzar acuerdos, jugará un papel importante.

Por este conjunto de factores el año 2005 comenzará con una situación potencialmente conflictiva y con dificultades, particularmente del sector público, de atender las demandas en un corto plazo, pero también existen posibilidades de conflictos en el sector privado. Por todo ello, el gobierno tiene condiciones – y quizá necesidad- de buscar un acuerdo social, con la participación de todos los actores sociales, donde intervengan variables macroeconómicas y que incluya el tema salarial, público y privado, así como la generación de empleo, donde todas las partes realicen una contribución (no sólo con asignaciones monetarias), para reducir los niveles de pobreza, indigencia y marginación, de crecimiento importante en los últimos años y que probablemente sea el mayor

problema para el país en el largo plazo. En esta negociación pueden incluirse una variedad de temas muy grande, en particular todos los que les preocupen a algún sector en concreto. Los antecedentes de nuestro país no son buenos, pero hay experiencias en otros países que indican que esta es una forma posible y madura de asumir los problemas cuando éstos son graves y afectan a toda la sociedad: intentar resolverlos con el aporte de todos. Probablemente ésta sea la forma más civilizada de resolver una situación que coyunturalmente aparece como muy complicada y donde existen visiones encontradas, muy difíciles de compatibilizar en el corto plazo, pero con mejores posibilidades de hacerlo en un plazo mayor.