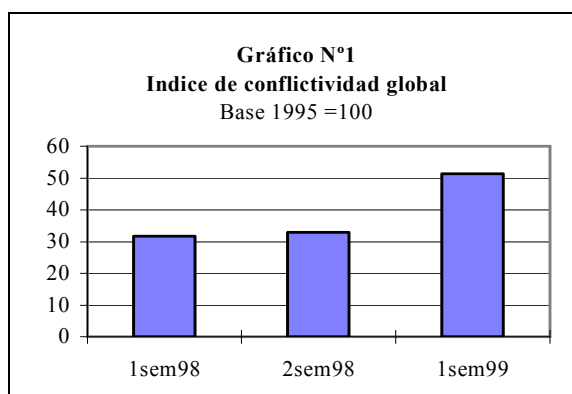


Conflictividad laboral y negociación colectiva Enero-junio 1999

Características generales de la conflictividad

En el primer semestre del presente año la conflictividad global - que considera tanto los conflictos sectoriales, ya sean de rama o de empresa, como los paros generales - muestra un aumento importante tanto respecto al primer semestre de 1998 (61.8%) como al segundo (55.9%) (Gráfico 1)¹. Es el resultado de dos tendencias contrapuestas: una leve disminución de la conflictividad sectorial y un gran aumento de la conflictividad “general”. Esta última tendencia fue superior a la primera y determina un aumento de la conflictividad global, marcando un cambio en la tendencia de los últimos años, donde la conflictividad por paros generales venía reduciéndose.

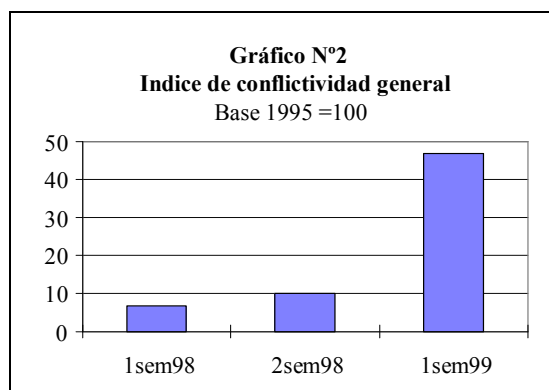


Entre enero y junio de 1999 por medidas sindicales que implicaron interrupción de actividades, se perdieron 561.541 jornadas de trabajo y hubo en total 67 conflictos.

En los puntos que siguen se analizan por separado la conflictividad general, que implica el análisis de las posturas y reivindicaciones globales del movimiento sindical y la conflictividad sectorial donde se consideran exclusivamente los conflictos registrados a nivel de rama o empresa, así como los paros coordinados realizados por varios gremios durante el primer semestre de este año.

La conflictividad general

En el primer semestre de 1999 la conflictividad general se multiplicó casi siete veces respecto a igual período del año anterior y por más de cuatro respecto al segundo semestre de 1998 (Gráfico 2). Esto se explica porque tanto en el primer semestre de 1998 como en el segundo, se realizaron dos paros parciales en Montevideo, mientras que entre enero y junio de 1999 se realizaron dos paros parciales en Montevideo y un paro general nacional de 24 hs (Cuadro 1). Este último tuvo como eje central el empleo y la solidaridad con los gremios en conflicto y



¹ En el presente informe se corrigen los datos presentados entre enero y mayo de 1999, al haberse difundido información estadística que permite ajustar mejor las cifras de la conflictividad.

presentó la particularidad de que previo al mismo hubo un paro coordinado preparatorio donde se realizó “una tarea barrial procurando sensibilizar a los pequeños comerciantes y almaceneros”², lo cual explica en parte la alta adhesión con la cual contó.

Cuadro N°1 Paros generales

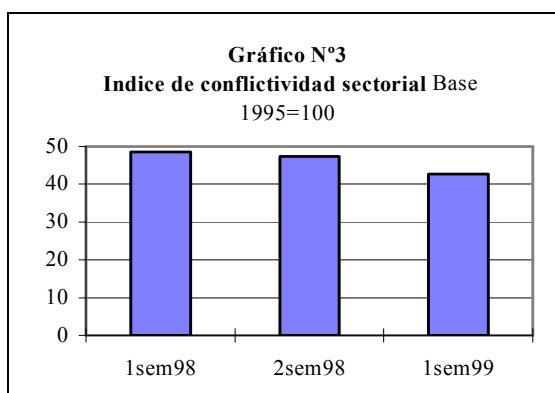
Fecha	Ámbito y duración	Plataforma
16/3	Montevideo, 4 hs	En defensa del empleo, por salarios, negociación colectiva, por inversión productiva
13/5	Nacional, 24 hs	Por empleo, libertad sindical, negociación colectiva y salarios, en solidaridad con los gremios en conflicto y por respeto de los derechos humanos
10/6	Mdeo, 3 hs	En rechazo a la resolución de no hacer lugar al pedido de registro patronímico de las firmas presentadas a la Corte para realizar plebiscito para derogar las AFAPs

La conflictividad sectorial

Si bien en el primer semestre de 1999 dentro de la conflictividad sectorial se incluye la realización de tres paros coordinados por los gremios en conflicto, en reclamo de soluciones para los mismos, por empleo, salarios y libertad sindical, la misma presenta una leve reducción respecto a los semestres anteriores (Gráfico 3).

Continuando con la tendencia que comenzara este año, la conflictividad fue mayor en el sector privado, representando la misma el 79.5% de la conflictividad sectorial.

Como se observa en el cuadro N° 2, la rama con mayor conflictividad fue la construcción (45.4% del total sectorial), y se explica nuevamente, por los fallecimientos en accidentes de trabajo que en el primer semestre del año fueron 8, y generan automáticamente paros de 3 horas en reclamo de mayores medidas de seguridad. A estos se agregan la participación del SUNCA en alguno de los paros coordinados por los gremios en conflicto, un paro de toda la rama para presentar a las nuevas autoridades en asamblea, y varios conflictos en obras puntuales.



² Declaraciones de José Bentancor a la prensa

Cuadro 2
Estructura de la conflictividad sectorial,
por rama y sector en porcentajes (1º sem.99)

Rama	Sect.pri v	Sect.pu b	Total
Agr.silv.pesc a	14.1	0.0	14.1
Industria manuf	7.4	0.0	7.4
Elec.gas agua	0.1	4.6	4.7
Construcción	45.4	0.0	45.4
Transp y com	7.6	0.0	7.6
Banca	0.8	0.4	1.2
Adm pública	0.0	8.0	8.0
Educación	0.0	7.2	7.2
Salud	4.0	0.2	4.2
Otros	0.2	0.0	0.2
Total	79.5	20.5	100.0

En segundo lugar, y también dentro del sector privado, se destaca el conflicto de la pesca que comenzó en mayo y aún se mantiene activo, originado por la denuncia del convenio colectivo por parte de la Cámara de Armadores y que determinó que la mayoría de la flota se encuentre parada desde hace casi dos meses. En tercer lugar el transporte (7.6%) donde se destacan los paros de la UNOTT en reclamo de mayores medidas de seguridad que mejoren las condiciones de trabajo.

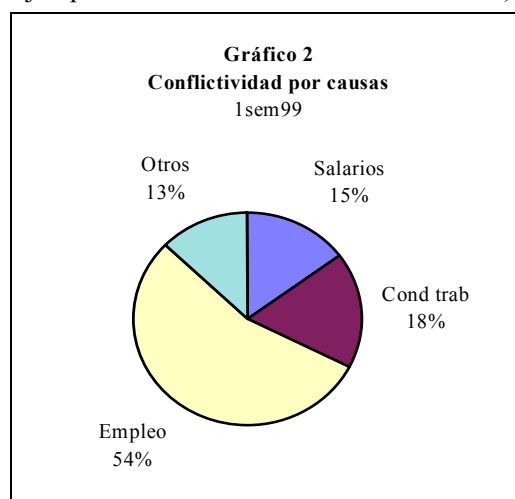
Dentro del sector público se destacan la administración pública con un 8% de la conflictividad sectorial y la educación con un 7.2%. En el primer caso con conflictos puntuales en el Poder Judicial, el Ministerio de Industrias, en la Biblioteca Nacional y el MGAP entre otros, pero además participación de empleados públicos en los paros coordinados de los gremios en conflicto y un paro nacional de 24 hs de los trabajadores agremiados en COFE en reclamo de aumento salarial, realizado el 29 de junio. En la Educación básicamente paros en primaria y UTU por

reivindicaciones varias que incluyen salarios, condiciones de trabajo y empleo.

La conflictividad por causas

El 54.7% de la conflictividad global tuvo su origen en demandas de fuentes de trabajo (Gráfico N°2). Se incluyen en esta causa uno de los paros parciales del PIT-CNT, el paro general nacional de 24 hs y los paros coordinados de los gremios en conflicto, además de conflictos puntuales por reestructuras (por ejemplo en Cutcsa), despidos (por ejemplo Torre de las Telecomunicaciones) o envíos al Seguro de Paro (como en el caso de Conaprole). Como se ha mencionado en otros boletines, estas estadísticas subestiman los conflictos, pues consideran como unidad de medida la detención de actividades (de acuerdo a criterios internacionales). Si una empresa cesa su actividad, aunque haya medidas generales las mismas no implican interrupción de tareas, y por lo tanto no son consideradas (por ejemplo Cristalerías del Uruguay o Niboplast).

Condiciones de trabajo, salarios y otros, ocupan respectivamente el segundo, tercero y cuarto lugar. En los conflictos por mejores condiciones de trabajo se destacan los ya mencionados de la construcción ante fallecimientos en accidentes de trabajo y en salarios varios conflictos dentro de los cuales, en cuanto a su importancia cuantitativa, pueden destacarse el de la pesca o el de COFE y magisterio.



La negociación colectiva

En el primer semestre de 1999 se registraron ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 30 convenios colectivos, 3 a nivel de sector de actividad y 27 a nivel de empresa. Estas cifras señalan una leve disminución en relación a la cantidad de convenios celebrados en 1998 que fueron 33, 8 de sectores productivos y 25 de unidades de producción.

Nivel	1er sem. 98		1er sem. 99	
Rama	8	25%	3	10%
Empresa	25	75%	27	90%
Total	33	100%	30	100%

Lo mencionado debe relativizarse porque es posible que no se consideren convenios celebrados en el mes de junio, dado que la norma otorga 30 días para su registro y porque los convenios celebrados en años anteriores fueron largos manteniendo su vigencia. Sin embargo esta relativización también fue realizada en el análisis del primer semestre de 1998, por lo que se pueden extraer conclusiones válidas de la comparación de ambos períodos.

Surge de la comparación que globalmente hablando los convenios colectivos celebrados en el primer semestre de 1999 se han reducido en un 10%. Esta reducción se presentó exclusivamente en los convenios negociados a nivel de sector de actividad. Los convenios negociados a nivel de empresa, en cambio, aumentaron aunque en forma insignificante si se comparan con el número de empresas existentes en nuestro país. Sin embargo estos convenios tienen una participación creciente en el total: en este semestre representan el 90%.

En cuanto a **la duración de los convenios** en el primer semestre de 1999 el predominio fue para los que dispusieron una duración larga, de un año o más. Esta situación se presentó prioritariamente en los convenios negociados a nivel de empresa. En los convenios negociados a nivel de rama, en cambio, dos de los tres convenios registrados fueron convenios de exclusivamente un ajuste salarial, lo que puede ser indicativo de que la negociación centralizada cuenta cada vez con más dificultades.

El **contenido de los convenios** mostró el predominio de los aspectos salariales en los convenios celebrados tanto a nivel de sector de actividad como a nivel de empresa.

	1er sem 98		1er sem 99	
Rama				
Salarios	8	100%	3	100%
Sin salarios	0	-	0	-
TOTAL	8	100%	3	100%
Empresa				
Salarios	20	80%	16	60%
Sin salarios	5	20%	11	40%
TOTAL	25	100%	27	100%

Todos los acuerdos obtenidos para la rama contuvieron esta temática, en forma exclusiva o con otras relativas al relacionamiento de los actores entre sí. En cambio en la negociación a nivel de empresa el contenido se diversificó más: el 9% trató solo el tema salarial, el 51% agregó al tema salarial otra temática y el 40% no trató salarios. En 1998 el tema salarial, en forma exclusiva o con otras temáticas había estado presente en el 80% de la negociación a nivel de

empresa, en tanto que el 20% restante no abordaba el tema.

Estas cifras demuestran un notorio incremento en el tratamiento de temas no salariales al multiplicarse por dos los convenios que abordaron estos temas lo que es indicativo de que los actores cada vez más buscan acuerdos para una problemática más amplia que los ingresos. Sin

embargo se destaca que a pesar de lo positivo de estas negociaciones, el número de empresas que realizan este tipo de negociación determina que la misma sea aún incipiente en el país.

Las **fórmulas salariales** usadas en los convenios celebrados en el primer semestre de 1999 confirman, que de mantenerse las políticas económicas respecto a la evolución de la inflación y el dólar, no existe reducción en el salario real de los trabajadores abarcados por los acuerdos obtenidos.

El creciente **tratamiento de temas no salariales** y la forma como se abordan los mismos, indica que para enfrentar la crisis se prioriza la reducción de costos, básicamente a través de la aplicación de la flexibilidad numérica o de convenios de moderación salarial.

Conclusiones y perspectivas

La negociación colectiva en el primer semestre del año mantiene las tendencias de los años anteriores. Su volumen es muy reducido y cambia el nivel de negociación, disminuyendo el sectorial y creciendo los convenios de empresa, que alcanzaron en el período al 90% del total. Los convenios tienen un período de vigencia largo y en su contenido, si bien la problemática salarial es importante, lo es menos que en el pasado, mientras aumenta la consideración de otros temas vinculados al relacionamiento entre las partes y los problemas productivos.

En cuanto a la conflictividad, luego de varios años de decrecimiento, en el semestre ha crecido, por la realización de varios paros generales, a pesar que la conflictividad sectorial se redujo. El tema del empleo ha ocupado un lugar central en la plataforma de las movilizaciones.

Varios factores determinan una “politización” de la actividad sindical. Por un lado el cierre de varias empresas importantes como Cristalerías del Uruguay y Niboplast y los problemas de Conaprole y Norteña, son percibidos como teniendo su origen en aspectos macroeconómicos - como la política económica, la competitividad, el Mercosur - y sólo parcialmente por aspectos sectoriales o la estrategia de la empresa. Debe agregarse que sectores no sindicales tienen una visión similar de sus problemas, como los productores rurales, cuyas demandas apuntan a definiciones generales. Por otro lado el hecho de ser el actual un año electoral, en el que naturalmente los temas más generales adquieren relevancia, contribuye a un debate de este tipo.

Todo indica que esta seguirá siendo la característica de las relaciones laborales en la segunda mitad del año. La situación de algunos sectores y empresas -y su conflictividad- sigue dependiendo de acuerdos a nivel del Mercosur. Por su parte el PIT CNT prepara la Asamblea del Pueblo, donde prevé exponer su propuesta para el país y donde invitará a otros sectores económicos, sociales y académicos a realizar un debate sobre el futuro. Probablemente, en forma paralela, se realicen medidas sectoriales o generales, como ha ocurrido en el primer semestre.