

Programa Modernización de las Relaciones Laborales en el Uruguay

[Ir a Página Principal del Programa](#)

Las relaciones laborales en el 2003

Síntesis de prensa

1. Situación económica y social.

- Comenzó la recuperación. La crisis acumuló una caída del PBI del 19%. En el tercer trimestre del año el PBI fue 7.12 % superior al del año anterior y la previsión oficial es que en el cuarto habrá un crecimiento mayor. Aunque en los nueve primeros meses el PBI aún es 2.3 % menor que el del mismo período de 2002, si se confirman las previsiones oficiales al fin del año habrá crecimiento económico.

- Las causas. La recuperación se explica por varios factores: el aumento del precio internacional de los bienes que Uruguay exporta, la reapertura de mercados para la carne, la devaluación, la baja en la tasa de interés internacional, la recuperación de la economía argentina, la estabilización del sistema financiero y la parcial recuperación de la confianza.

- El mercado laboral. Comenzó a reflejar la mejoría. La tasa de desempleo que llegó a superar el 19% entre mediados del 2002 y comienzos de este año, empezó a descender a partir de marzo y actualmente se sitúa en 16.1%. Por su parte el empleo que había descendido en forma apreciable, también se recuperó, aunque moderadamente.

- Salario y pobreza. El salario real medio descendió hasta octubre 2.9%, pero acumulado al del 2002 se redujo 22.6%. También el ingreso de los hogares mostró una caída significativa. Desempleo y reducción de ingresos son indicadores claros de los costos sociales de la crisis que se expresan en un aumento de la pobreza de los hogares. Si, como se espera, la reactivación iniciada en este año se confirma en los siguientes, previsiblemente la sociedad expresará demandas para revertir el retroceso en las condiciones sociales.

2. Conflictividad en el 2003.

- Poco inferior a la del 2002. La conflictividad global fue 15% menor que la del 2002 cuando hubo un número record de paros generales. Se registraron 115 conflictos por los que se perdieron 974.163 jornadas laborales involucrando a 760.335 trabajadores. Hubo cuatro paros generales, con reivindicaciones básicamente centradas en el rechazo a la política económica y el reclamo de fuentes de trabajo. La conflictividad sectorial también cayó 8% en relación al año anterior. Fue menor durante el primer semestre, tuvo un aumento importante en el mes de agosto debido al conflicto en Salud Pública, y descendió luego para ubicarse en noviembre en niveles relativamente bajos.

- Centrada en el sector público. El sector público representó el 73% de la conflictividad sectorial y la casi totalidad de la misma se registró en el segundo semestre del año. Los conflictos más destacados fueron en la Salud Pública, las Intendencias de Rocha y Canelones y el Poder Judicial. En el sector privado las ramas con mayor conflictividad fueron el transporte y la salud privada.

- Sus causas: salarios y política económica. Representó la primera 42.5% y la segunda 42.7%. Muy por debajo se ubicaron los conflictos por "otras causas" (6.8%) y por "empleo" (5.8%).

3. Negociación colectiva.

- Pocos convenios y baja cobertura. La negociación continuó debilitada. Se registraron (hasta el 10 de diciembre), 61 convenios colectivos, cantidad igual a la del año anterior. Sin embargo siguió bajando el

número de trabajadores cubiertos por negociación (17% en 2003 y 19.8% en 2002) lo que se explica por el tamaño de las empresas que mantuvieron negociación. El 50% de las empresas que negociaron tuvieron menos de 100 trabajadores y sólo 2 más de 500. En el 2002 la mitad de las empresas que negociaron tenían más de 100 trabajadores y 4 más de 500.

- A nivel de empresa y por salarios. El nivel de negociación predominante siguió siendo el de empresa (93.4% en el 2003 y 92% en el 2002). El tema salarial siguió siendo el contenido fundamental (84% en el 2003 y 83% en el 2002) predominando los convenios de reducción salarial (59% en 2003 y 50% en 2002) Usaron como herramientas: reducir salarios entre un 5 y un 20%; abatirlos con paralela reducción de la jornada de trabajo; pagar parte del salario en tickets alimentación o cuota mutual; o modificar o suprimir beneficios convencionales. Los pactos de recolección de firmas casi desaparecieron (23), se redujeron 80% en relación al año anterior y fueron principalmente de reducción de salarios.

- Mayor flexibilidad numérica. La flexibilidad numérica (adaptación del número de trabajadores a los ciclos productivos) fue considerada en 18 oportunidades, pero lo particular fue que la mitad de las menciones refirieron a la flexibilidad horaria, considerando los ciclos semanales a pesar de las limitaciones legales, e incluso en un caso llegándose a la diagramación de la jornada sobre la base de ciclos de siete semanas.

- Negociación de rama novedosa. La Construcción renegó el convenio vigente hasta el 2005 para hacerlo acorde a la nueva realidad económica. En la Industria Metalúrgica, se celebró un convenio donde se acordaron salarios a nivel del sector, se habilitó la negociación de productividad y diseño de la jornada de trabajo entre otros temas a nivel de empresa y se crearon comisiones bipartitas para tratar problemas del sector. Ambos convenios podrían ser indicativos de que la negociación a nivel de rama es posible aún en situaciones de crisis económicas y que se puede articular con la de empresa, si las partes se involucran en el desarrollo de su industria.

4. Políticas de los actores.

- El MTSS prioridad empleo. El Ministerio de Trabajo definió el crecimiento del empleo como su principal objetivo. Amplió las políticas activas con la implementación de empleos de emergencia y facultó a DINAE a ejecutar políticas de empleo directo, otorgar incentivos a la contratación y apoyar a micros y pequeños emprendimientos. Elaboró 2 proyectos de ley sobre protección del salario y tiempo de trabajo, que están a estudio del Parlamento. El proyecto de gestión del tiempo de trabajo es el que tendría mayor impacto en las relaciones laborales, aunque parece no ser probable que sea tratado en el contexto de una campaña electoral.

- Diferentes estrategias empresariales y sindicales. El tema laboral no fue importante para los empresarios, que salvo en aspectos puntuales tienen flexibilidad para ajustar salarios y condiciones de trabajo. En el Congreso del PIT CNT el tema laboral tampoco tuvo importancia siendo el énfasis en su debate la reestructura interna y el relacionamiento con el próximo gobierno. Hubo estrategias diferentes en los sindicatos del sector público y el privado. El sector público reivindicó salarios en sectores de baja remuneración generando una conflictividad relativamente elevada. El conflicto de Salud Pública tuvo características particulares por su extensión y medidas. El balance que hizo el movimiento sindical es que en el sector público, si un sindicato está dispuesto a realizar un conflicto largo y a utilizar las medidas que sean necesarias, puede lograr resultados económicos, incluso en períodos en que el Poder Ejecutivo no puede crear nuevos gastos. En el sector privado tanto los conflictos como la negociación tuvieron como característica en unos casos la búsqueda de equilibrio entre salarios y empleo y en otros la búsqueda de relaciones laborales nuevas.

5. Perspectivas para el 2004.

- En el sector público. El conflicto de la Salud Pública y su solución, podrá determinar que se generen conflictos similares, a pesar de que no todos están en las mismas condiciones y se está en año electoral lo que puede operar como desestímulo.

- En el sector privado. Se mantiene la potencial conflictividad en sectores como la salud, el transporte y el financiero, donde existen crisis y/o reestructuras profundas.

- En general. Un importante número de sindicalistas participará de la campaña electoral reduciendo su dedicación a las actividades sindicales, por lo que será un año atípico. Los acuerdos laborales serán más difíciles ante la incertidumbre de cual será la política salarial del próximo gobierno. Todo indica entonces, que si no ocurre algún hecho no previsible, la conflictividad y la negociación no tendrán cambios

relevantes.

- ¿ Se profundizarán las tendencias innovadoras? Queda pendiente si en otros sectores de la actividad privada, en caso de retomarse la negociación colectiva, se abordarán caminos similares a los que inició la Metalúrgica. Las empresas deberán definir estrategias competitivas nuevas, dado que el mundo siguió cambiando aunque el Uruguay se sumiera en la profunda crisis de los últimos cinco años. La experiencia internacional indica que muchas son las mejoras de eficiencia en las empresas y las posibilidades de definir estrategias más variadas con nuevos acuerdos al interior de ellas mismas. Esto implica construir nuevas relaciones laborales. Una elaboración que el país tiene pendiente y que sin duda estará presente en los próximos años.

[Volver](#) [Arriba](#)

[Relaciones Laborales](#) - [Facultad de Ciencias Empresariales](#)

Fecha Actualización: 18/12/03

Responsable de la Información: [Juan Manuel Rodríguez](#):