

## LAS RELACIONES LABORALES 1º semestre de 1997

El presente informe incluye tres capítulos, la conflictividad laboral, la negociación colectiva y una valoración acerca de las relaciones laborales y sus perspectivas. En los tres aspectos el período analizado es el primer semestre de 1997.

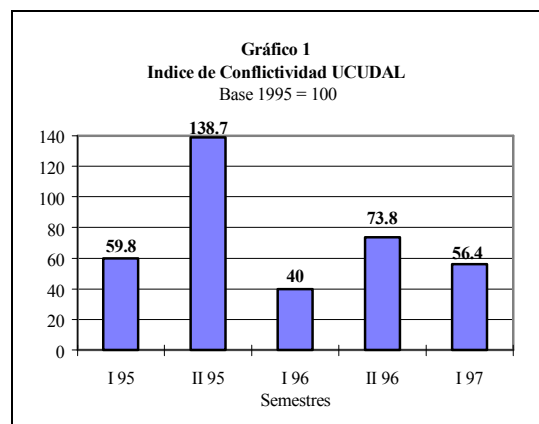
### 1. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

#### 1.1 Características generales de la conflictividad

De acuerdo al Índice de Conflictividad UCUDAL la conflictividad en enero-junio 97 fue un 41% superior que en igual período del año anterior y cayó casi un 24% respecto al semestre anterior (julio-diciembre '96). (Gráfico N°1)

En el período enero-junio '97 hubo 64 conflictos por los que se perdieron 615.616 jornadas.

Un hecho novedoso fueron dos paros cívicos en el interior del país: el 29 de mayo en Paysandú y el 17 de junio en Durazno. En ambos casos se reivindican fuentes de trabajo y políticas de desarrollo para los sectores productivos. La característica más llamativa de ambos es que son convocados conjuntamente por empresarios, trabajadores y grupos sociales del departamento.



### 2. Conflictividad sectorial y general

La conflictividad fue básicamente sectorial. Los conflictos a nivel de empresa o sector representan el 75% del total y los paros generales el 25%.

En el primer semestre del año hubo dos paros generales: el 14 de enero (de 24 horas en Montevideo, con exhortación a la participación de los gremios del interior) en apoyo al conflicto de Gaseba, por respeto de los derechos sindicales y aprobación de una ley de fueros; el 27 de junio (paro de 3 horas, promedio, en Montevideo) en rechazo a la política neoliberal, solidaridad con los gremios en conflicto y conmemorando el inicio de la huelga general de 1973 contra el golpe de Estado.

A los efectos de realizar un análisis detallado por sector excluimos los paros generales dado que son básicamente convocados contra medidas tomadas por el gobierno y reflejan la postura general del PIT-CNT. Nos centramos en la conflictividad a nivel sectorial.

#### 2.1 Sector público

El sector público representa el 65% del total de la conflictividad sectorial. Dentro del sector público el conflicto de Salud Pública explica el 58% de la misma (Cuadro N°1)

En este sector se suceden distintos conflictos. En enero y febrero se realizan paros por atraso en los pagos de partidas presupuestales aprobadas. A este tema se sumó un conflicto, cuando en los hospitales psiquiátricos, el conjunto de los trabajadores exigió equiparación salarial con un aumento otorgado anteriormente a los psiquiatras. A su vez hubo algunos conflictos por represión sindical (traslado de

dirigentes en el Piñeyro del Campo, sumario en el Etchepare). En abril, el conflicto se extiende a todos los funcionarios de Salud Pública del país, quienes decretan paro por tiempo indeterminado, reclamando aumento salarial para todos. El 25 de abril se firma un acuerdo que establece la instalación de una mesa de diálogo a fin de buscar soluciones a la temática salarial planteada y finaliza las actuaciones sumariales y los traslados anteriormente decretados. La mesa de diálogo no llega a acuerdo, el MSP anuncia que no es posible otorgar aumentos, y a partir de junio, el conflicto se reactiva con paro por tiempo indeterminado en todos los centros de Salud Pública a nivel nacional. En estas condiciones se mantiene hasta este momento.

En segundo lugar se encuentra la enseñanza (24% de la conflictividad del sector público), con movilizaciones en mayo y junio, fundamentalmente por mayor presupuesto y salarios e incorporando en la plataforma el rechazo a la reforma educativa y la defensa de la educación pública. Las medidas incluyen paros, movilizaciones y un ayuno de 24 horas.

## 2.2 Sector privado

El sector privado representa un 35% del total de la conflictividad sectorial. Dentro del mismo sin duda alguna, en términos cuantitativos, el sector más conflictivo es la construcción, que representa el 70% de la conflictividad del sector privado. La misma se explica por la larga y conflictiva negociación del convenio colectivo (Cuadro N°1).

**Cuadro N°1**  
**Jornadas perdidas por rama y por sector, 1°sem 97**

	<b>Público</b>	<b>Privado</b>	<b>Total</b>
<b>Industria manuf.</b>	510	10.580	11.090
<b>Elec.gas y agua</b>	716	415	1.131
<b>Construcción</b>	653	108.008	108.661
<b>Comercio</b>		709	709
<b>Transp. y alm.</b>		10.680	10.680
<b>Serv. Financieros</b>			206
<b>Adm. Pública</b>	48.565		48.565
<b>Enseñanza</b>	71.056		71.056
<b>Salud</b>	169.149	18.282	187.431
<b>Otros servicios</b>	921	5.829	6.750
<b>TOTAL</b>	291.571	154.503	446.279

Nota: se excluyen paros generales y cívicos

Muy por debajo de este sector se encuentra la salud privada (11% del total del sector) con conflictos puntuales en el Sanatorio Español por envíos a seguro de paro, en el Hospital Italiano por tercerización del servicio de limpieza, en el Sanatorio Americano por represión sindical, que son acompañados por paros solidarios de la FUS en rechazo a la disminución de puestos de trabajo, contra tercerizaciones y ataque a la organización sindical.

Dentro del sector privado si bien no es significativo en términos cuantitativos, uno de los conflictos más importantes de este período fue el que se desarrolló en la empresa Gaseba en el primer trimestre, que comenzó en diciembre de 1996 y terminó en marzo de 1997. El conflicto comenzó a raíz de la notificación de 33 despidos y, luego de una larga negociación con intervención del MTSS, culmina con la firma de un acuerdo.

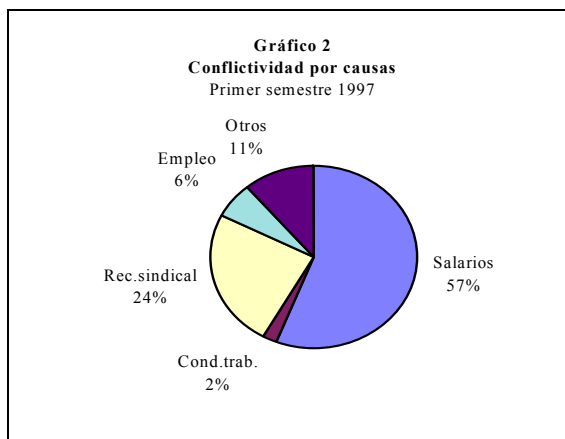
## 3. Las causas

La principal causa de conflictividad en el primer semestre de 1997 son las reivindicaciones salariales, uno de los factores permanentes de conflictividad, y representan el 56% del total (Gráfico N°2). En este semestre se distinguen dos tipos centrales de conflictos: las reivindicaciones de los funcionarios públicos y la renegociación de algunos convenios del sector privado.

Dentro del sector público se combinan varios hechos: el conflicto de Salud Pública ya mencionado; en el BPS hubo un conflicto porque un aumento aprobado por el Directorio es observado por la OPP; en varios sectores se realizan movilizaciones reivindicando aumento salariales en la Rendición de Cuentas ( INAME - que incluye además en su plataforma oposición a la reestructura del Instituto - MGAP, enseñanza pública y paros convocados a nivel central por COFE).

En el sector privado la renegociación del convenio en la construcción ya mencionado, provoca la realización de paros y asambleas generales y zonales.

En segundo lugar se encuentran los conflictos por represión sindical. Los mismos explican el 24% de la conflictividad del semestre. El 90% de la conflictividad por dicha causa se explica por la realización de un paro general en enero en solidaridad con los trabajadores de Gaseba y en reclamo de respeto a los derechos sindicales. Además hubo conflictos puntuales en el sector metalúrgico (ACU, Nortel) y en la salud tanto pública como privada (Piñeyro, Colonia Etchepare, Sanatorio Americano) , en el Frigorífico de Tarariras y en la propia Gaseba.



Además hubo conflictos puntuales en el sector metalúrgico (ACU, Nortel) y en la salud tanto pública como privada (Piñeyro, Colonia Etchepare, Sanatorio Americano) , en el Frigorífico de Tarariras y en la propia Gaseba.

## 2. LA NEGOCIACION COLECTIVA

En el primer semestre de 1997 se registraron en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 51 convenios, de los cuales, 21 son de sector de actividad, en tanto que 30 fueron negociados en unidades productivas, es decir a nivel de empresa.

Su temática y característica es variada, por lo que, sin pretender exhaustividad se agrupan los aspectos centrales en dos secciones: a) la negociación salarial y b) los temas originales, tales como las normas de administración de los convenios, los mecanismos de prevención de conflictos, la regulación de la actividad sindical y los diferentes tipos de flexibilidad.

### 2.1. La negociación salarial.

En 42 de los convenios suscritos, existen mecanismos de ajuste salarial, negociados para el sector o la empresa, en forma exclusiva o conjuntamente con otras temáticas. El tema salarial está, por lo tanto, contemplado en el 80% de la negociación colectiva del primer semestre de 1997. Las características de los acuerdos salariales se analizarán en tres aspectos: la duración de los convenios, las fórmulas del ajuste y la periodicidad de los mismos.

a) En cuanto a la duración, un cierto número de convenios son de muy corta duración (hasta 6 meses) sobre todo en los de nivel sectorial, donde alcanzan al 24% del total (10% en los de empresa), que, habitualmente, corresponden a un ajuste acordado para dar tiempo a la negociación de un convenio largo.

Los convenios de un año o más son la amplia mayoría, tanto a nivel de sector (76%), como a nivel de empresa (85%). En este grupo, entre los convenios sectoriales, se incluyen los 10 convenios de subgrupos del comercio, firmados por aproximadamente dos años, que representan el 56% del total y el de la

construcción, por tres años y medio. A nivel de empresas, el 28% de los convenios se firmó por dos años o más.

Parece existir la disposición a la firma de convenios largos, seguramente para evitar uno de los principales factores de conflictividad laboral y lograr mayor estabilidad en la actividad económica.

b) Las fórmulas de ajuste salarial indican, tanto a nivel de sector como de empresa, una importante utilización del IPC pasado (100, 95, 90% o fórmulas equivalentes) que alcanzan al 91 % de los convenios de sector y al 38% a nivel de empresa. En los convenios de empresa hay una mayor utilización del dólar como variable, unas veces combinado con el IPC y otras veces solo (48%).

De mantenerse la actual tendencia descendente de la inflación y la variación del dólar, en guarismos similares a los precios, la mayoría de los convenios no implicarán descensos en los salarios reales, incluso en aquellos en los que el salario se reajusta por el 75% del IPC pues éstos incluyen gatillos y correcciones. Si estas tendencias se modificaran y la inflación creciera, o si, como parte de la política antinflacionaria, el dólar se retrasara nuevamente, la evolución sería diferente y en los convenios en que los salarios se ajustan por el dólar habría una caída salarial.

c) Finalmente, en lo referente al período entre ajustes salariales, la propuesta gubernamental de alargar el plazo a seis meses, concretada en el convenio de la salud privada en 1996, se extendió en este semestre.

A pesar de ello, en los convenios de 1997 se constata un predominio del período cuatrimestral con una tendencia a la ampliación de los plazos de ajuste. En los convenios sectoriales, el 50% incluye ajustes semestrales o aperiódicos con un mínimo de 5 meses entre ajustes salariales, que se puede extender a 6 si la

inflación es descendente. En los convenios de empresa el 47% tienen ajustes cuatrimestrales y el 23% trimestrales, mientras solo el 15% son semestrales y un porcentaje similar establecen ajustes aperiódicos.

Una característica de los convenios del semestre analizado, que ratifica lo constatado en 1996, es que en las empresas en que se acuerdan convenios pertenecen a sectores en los cuales no existe convenio de sector o rama, por lo cual, parecería que la negociación de empresa sustituye la del nivel sectorial. Sin embargo, la cantidad de convenios de empresa relevados indica con claridad que ésta todavía es muy limitada y que lo dominante es la inexistencia de convenio tanto a nivel sectorial como a nivel de empresa (debe precisarse que en algún sector pueden existir convenios de empresa no registrados en el Ministerio, lo que puede alterar esta afirmación).

En conclusión la negociación salarial indica que ésta suele ser exclusiva a nivel de sector, pues a nivel de empresa, en general, es acompañada por otros aspectos no salariales. La negociación de empresa es creciente, sustituye la sectorial, pero todavía abarca a muy pocas; existe una tendencia a la firma de convenios más largos y con períodos mayores entre ajustes de salarios y la fórmula de los ajustes, en general no implican reducción en el salario real, si se mantienen las actuales tendencias en la variación de los precios.

## **2.2. Otros temas de la negociación**

Si bien pueden realizarse diferentes agrupamientos de los temas abordados, optamos por hacer dos aperturas: a) aspectos vinculados a las relaciones entre las partes, tales como administración de los convenios, prevención de los conflictos, normas de articulación y cláusulas de descuelgue y b) temas originados en problemas de producción, entre los que consideramos las distintas formas de flexibilidad, la capacitación profesional y la creación de ámbitos de discusión para el análisis de los problemas que afectan a las partes en común.

a) La mayoría de los convenios incluyen normas de administración de los mismos, particularmente en los de nivel sectorial (57%). En cambio, las normas de prevención de conflictos y de regulación de la actividad sindical son más generalizadas en la negociación a nivel de empresa (Cuadro N°2)

b) Los acuerdos de temas relativos a la producción son más generalizados a nivel de empresa que a nivel de sector, como se percibe claramente en el Cuadro N°2. En el rubro “Relaciones Laborales” se incluyen disposiciones sobre comisiones bipartitas para analizar la marcha de la empresa y/o sector y en la flexibilidad salarial, el rubro más importante, se incluyen convenios que establecen remuneraciones vinculadas a desempeño, mejora de ventas, productividad o disposiciones de moderación salarial por dificultades financieras y para mantener los puestos de trabajo.

La flexibilidad numérica es la adaptación del número de trabajadores a las necesidades de la producción y se manifiesta fundamentalmente en los dos convenios de reestructura negociados en una empresa de fabricación de baterías y en una de la bebida. En el primero se adaptan la cantidad de jornadas mensuales a las necesidades de producción y se prevé la posible tercerización del cargo de sereno. En el segundo caso se establecen tercerizaciones de ciertos sectores, priorizando a los trabajadores para la constitución de microempresas y estableciendo condiciones ciertas para la contratación futura.

**Cuadro N°2**  
**Cantidad de convenios según temas no salariales tratados.**

TEMAS DE LOS CONVENIOS	NIVEL DE NEGOCIACION	
	Sector	Empresa
<b><u>De relacionamiento entre los actores:</u></b>		
Normas de administración de los convenios	12	9
Normas de prevención de los conflictos	1	10
Regulación de actividad sindical	2	8
Articulación	1	1
Descuelgue	-	-
<b><u>Vinculados a la producción:</u></b>		
Relaciones laborales	3	4
Capacitación	1	1
Estabilidad Laboral	-	1
Flexibilidad numérica	-	2
Flexibilidad salarial	-	7
Flexibilidad funcional	-	-
Flexibilidad modificando marco normativo	-	1
Temas de condiciones de trabajo	-	3
<b>TOTAL DE CONVENIOS *</b>	21	30

\* El total de convenios analizados es 51, pero no coincide con la suma de las columnas por cuanto hay convenios que sólo analizan temática salarial y otros que contienen varios de los temas mencionados.

En otra empresa de la bebida se acuerda comenzar a negociar mecanismos para garantizar la ocupación plena en baja temporada.

Puede concluirse que estos aspectos, no tradicionales en nuestra negociación colectiva, tienen un tratamiento creciente, en particular en la negociación a nivel de empresa, que muestra un grado de riqueza superior a la de nivel sectorial. La mayor regulación de la actividad sindical parece ser el contrapeso que equilibra, a nivel de empresa, una negociación más compleja, que abarca temas más profundos que los salariales.

adaptarse a las nuevas realidades. Sin embargo la escasa cantidad de empresas en que se verifica parece indicar que, o no existe suficiente cultura negociadora o el sistema no facilita la negociación sobre estos temas. Dado que existe una retracción clara en la negociación por sector y una muy escasa a nivel de empresa, la conclusión es que gran parte de los trabajadores del país carecen de mecanismos negociados para la fijación de salarios y mucho más acerca de otros temas.

La negociación colectiva comienza a ser usada como elemento esencial para la gestión participativa, a fin de lograr los cambios necesarios y

### 3. LAS RELACIONES LABORALES EN EL PRIMER SEMESTRE DE 1997 Y PERSPECTIVAS

Las relaciones laborales en este primer semestre del año presentan una doble característica de carácter contradictorio: avances en soluciones concretas a nivel de sector y de empresa, como se vio en el punto 2, y estancamiento en la solución de problemas generales.

Respecto a los problemas generales, aunque existen iniciativas, en ninguno de los temas pendientes de resolución se produjo un avance significativo, sino que por el contrario, por diversas razones, todos se encuentran trabados.

La iniciativa del Ministerio de Trabajo de elaborar un marco normativo de la negociación colectiva en el cual, en su opinión, se recogieron los consensos existentes entre empresarios y trabajadores en la etapa de diálogo tripartito, no ha sido aún presentado al Parlamento. De acuerdo a recientes artículos de prensa el Ministerio de Economía realizó observaciones, lo que contribuiría a explicar esta situación de estancamiento. Por otra parte existen diferencias con el proyecto. Tanto el PIT-CNT, como los representantes empresariales y los parlamentarios las expresaron públicamente, lo que hace suponer un largo proceso de discusión en el seno de las Cámaras .

Algo similar puede decirse del Proyecto de Ley de Promoción de Inversiones, enviado por el Ejecutivo en el año 1996. Tanto dentro del Partido Colorado, como del Nacional han surgido importantes opiniones contrarias a alguno de los aspectos del Proyecto, lo que sin duda enlenteció su tratamiento parlamentario. El PIT CNT manifestó su opinión contraria al proyecto basada en dos fundamentos, la flexibilidad laboral que el mismo incluye y la política industrial que tiene implícita, que no es compartida por la central. Por su lado, los empresarios, particularmente los industriales, han reiterado insistentemente la necesidad de aprobación del Proyecto, incluso eliminando del mismo los artículos vinculados a la flexibilidad laboral, que apoyan, pero aceptarían quitar si ello facilita su aprobación. La conclusión de esta diversidad de opiniones es que tampoco este proyecto ha tenido avances .

Las posiciones de trabajadores y empresarios tampoco tuvieron cambios significativos. El PIT CNT levantó el cuarto intermedio de su VI Congreso y eligió su dirección (Mesa Representativa). Por primera vez desde su existencia hubo disputa de cuatro listas y las tres más votadas lograron respectivamente, 12, 11 y 10 cargos. La prensa ha interpretado que los sectores renovadores tendrán mayoría, a pesar que la lista más votada no corresponde a esta postura. Hasta el presente, sin embargo, no hubo nuevas definiciones que permitan detectar un cambio en la orientación de la central de trabajadores.

El Ministerio de Trabajo ha anunciado que citará a trabajadores y empresarios a un nuevo diálogo social, con la esperanza de que un mayor respaldo social permita destrabar algunos de los temas pendientes de resolución. Las dos partes han manifestado su disposición a participar del mismo. A nivel del Ministerio parece existir la esperanza de que la nueva dirección de la central de trabajadores facilite alcanzar los acuerdos que hasta el momento no se lograron.

En conclusión, en cuanto a la conflictividad laboral, tres son los temas más polémicos a) los vinculados a las reformas estructurales, como la educativa, y del estado b) los vinculados a las reivindicaciones salariales en el sector público y c) los vinculados a la renegociación de nuevos convenios en la actividad privada. En cuanto a los convenios salariales, el pasaje a ajustes semestrales ha sido resistido por los sindicatos, pese a lo cual se extiende en forma creciente, pero puede generar conflictos importantes cuando se aplique en el sector público.

La negociación colectiva se mantiene en un nivel más reducido que en el pasado y, a nivel de las empresas, integra, en forma creciente, aspectos nuevos, derivados de la problemática competitiva de las empresas. Pero la característica predominante sigue siendo que una gran cantidad trabajadores de sectores y empresas no tiene negociación.

A nivel general, no existe base política y/o social para destrabar la resolución de temas como el marco normativo de la negociación colectiva, que podría ser un instrumento para el desarrollo de una negociación colectiva más intensa. La citación a un nuevo diálogo social es, nuevamente, la salida para encontrar soluciones consensuadas.