

Relaciones laborales en 1999 y tendencias de los últimos cinco años

SINTESIS DE PRENSA

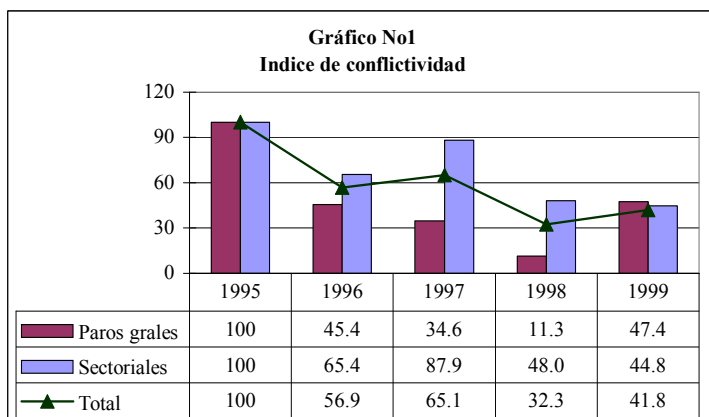
- La conflictividad global aumentó en 1999 un 29.4% respecto al año anterior, significando un quiebre en la disminución que se venía registrando.
- Lo anterior se explica por el aumento de la conflictividad por paros generales, que en 1999 se multiplicó por cuatro respecto a 1998, siendo sólo superada por la de 1995, año donde el nuevo gobierno comenzó con una serie de reformas que se agregaron al ajuste fiscal y que generaron amplio rechazo del PIT-CNT. Por su parte la conflictividad sectorial se redujo.
- En cuanto a las causas, mientras disminuyeron los conflictos por salarios, aumentaron levemente los que son por condiciones de trabajo y de manera espectacular los que tuvieron como centro el empleo, siendo esta la principal causa de 1999.
- Se confirmó un debilitamiento de la práctica de negociación. Este hecho puede explicarse: a) por la ausencia de un marco normativo que de certeza y seguridad jurídica a lo negociado, b) por la inexistencia de una obligación de negociar, lo que hace posible que los empleadores se nieguen al diálogo y c) por la existencia de un actor sindical debilitado, al tener una conformación no funcional a la coyuntura actual, lo que en varios casos opera como freno de la negociación. Este debilitamiento trajo aparejada una disminución de los trabajadores abarcados en convenios colectivos, que en 1999 fueron aproximadamente el 23% de los trabajadores correspondientes al sector privado excluido el servicio doméstico.
- Se agudizó la tendencia del predominio de la negociación a nivel de empresa que representó el 90% de la negociación de 99. Aunque la negociación de empresa es la dominante, su número es muy reducido: en la gran mayoría de las empresas no hay negociación colectiva y no existen convenios. Las razones son varias, desde la inexistencia de sindicatos en muchas de ellas hasta la falta de interés del empresario de realizar acuerdos en temas que puede definir por sí mismo. El empresariado nacional, en general, no valora los acuerdos laborales como un instrumento para mejorar la calidad y la competitividad. Y no existe una fuerza sindical suficiente para exigirlos.
- Se redujo la negociación a nivel de sectores de actividad. De los once convenios sectoriales que vencieron en 1999 seis no fueron renovados, confirmando una tendencia verificada a lo largo de toda la década.
- En el año 2000 puede preverse un aumento de la conflictividad, por varias razones. En primer lugar en todo primer año de un nuevo gobierno la conflictividad es elevada, porque el gobierno suele tener iniciativas que no son resultados de consensos sociales. En cierta medida el presidente electo ya anunció que impulsará el diálogo, pero implementará su programa, cuyos aspectos centrales no son compartidos por el movimiento sindical, por lo que es previsible que se convoquen paros generales. El Presupuesto quinquenal tradicionalmente es causa de conflictos en el sector público, mientras en el sector privado vencerán los convenios de la construcción, la salud privada y el transporte, en los que participa el gobierno, además de la banca y el resto de los convenios vigentes. Esto permite prever también mayor conflictividad en el sector privado.

Relaciones laborales 1999 y tendencias de los últimos cinco años

1. La conflictividad laboral

El año 1999

La conflictividad laboral tuvo en 1999 dos características destacables: quebró su tendencia descendente desde 1995, aumentando un 29.4% respecto a 1998, y registró un cambio en sus causas pasando el empleo a ser la principal reivindicación de los conflictos. Durante el año hubo 120 conflictos por los cuales se perdieron 860.000 jornadas laborales, involucrándose en los mismos 1.060.000 trabajadores.



Si se analiza separadamente la conflictividad sectorial y la correspondiente a paros generales, se observa que mientras la primera bajó levemente respecto al año anterior, la segunda se multiplicó por cuatro (Gráfico 1) debido a que en este año se constató un aumento en el número, la duración y el ámbito de aplicación de los paros generales.

El contexto económico en el cual se desarrolló la conflictividad fue de reducción en el nivel de actividad, con una caída del PBI del 2.5% en los primeros nueve meses de 1999. La producción ya se había estancado a fines del año pasado y se contrajo en el correr de este año debido a una brusca caída de la actividad industrial y comercial provocada por la crisis regional, y a la contracción de la actividad agropecuaria a partir del tercer trimestre, debida a la sequía.

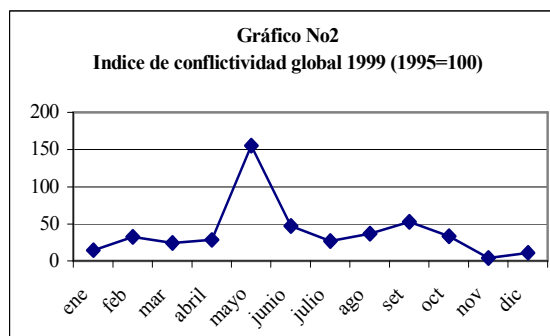
Cuadro No1
Algunos indicadores económicos

	1995	1996	1997	1998	1999(*)
PBI (var en %)	-1.8	5.3	5.1	6.5	-2.5
IPC (var en %)	35.4	24.3	15.2	8.6	3.4
Tasa de desempleo país urbano	10.3	11.9	11.4	10.1	11.6
Tasa de empleo país urbano	53.0	51.3	52.0	54.3	52.6
Salario real medio (var en %)	-2.9	0.6	0.2	1.8	1.6
Salario real público	-2.6	2.7	1.2	3.1	3.1
Salario real privado	-3.0	0.0	-0.2	1.2	0.9

(*) El PBI es ene-set, el IPC ene-nov, las tasas de empleo y desempleo y los salarios son ene-oct

El menor nivel de actividad económica influyó en la caída del empleo y el aumento del desempleo. Por su parte la inflación continuó con la tendencia descendente, lo que se reflejó en el poder adquisitivo de los salarios que aumentó en promedio un 1.6% (Cuadro 1).

En cuanto a la dinámica de la conflictividad durante el año se observó una tendencia estable en niveles bajos con un importante crecimiento en mayo, mes en el que se registró un paro general nacional de 24hs, y un nivel mínimo en noviembre donde se registró la menor conflictividad de los últimos 5 años, hecho que se explica por la realización de elecciones nacionales, motivo que "canalizó las energías" (Gráfico 2).



Otra característica destacable de la conflictividad del año fue que la misma se vio acrecentada por una serie de movilizaciones departamentales, empresariales y en empresas cerradas, las cuales tuvieron como centros el desempleo, la pérdida de competitividad y la búsqueda de incentivos a la producción nacional (debe considerarse que estas movilizaciones no se incorporan en el índice de conflictividad en la medida que no implican paros que involucren a trabajadores dependientes). Las primeras se registraron en Canelones, Paysandú, Río Negro, Florida y Durazno con participación de organizaciones sociales, empresariales y sindicales; las segundas implicaron paralización de los transportistas de carga y gremiales agropecuarias, destacándose también voces de protesta en la Cámara de Industria, la Cámara de Comercio y CAMBADU; dentro de las últimas el caso más destacado fue el cierre de Cristalerías del Uruguay.

Los últimos cinco años

Durante el actual gobierno la conflictividad global mostró una tendencia descendente, con aumento de la conflictividad sectorial en 1997 y de la conflictividad por paros generales en 1999 (Gráfico 1). Sin embargo el número de conflictos cayó sistemáticamente durante los cinco años, esto quiere decir que en el último año los mismos tuvieron una duración mayor.

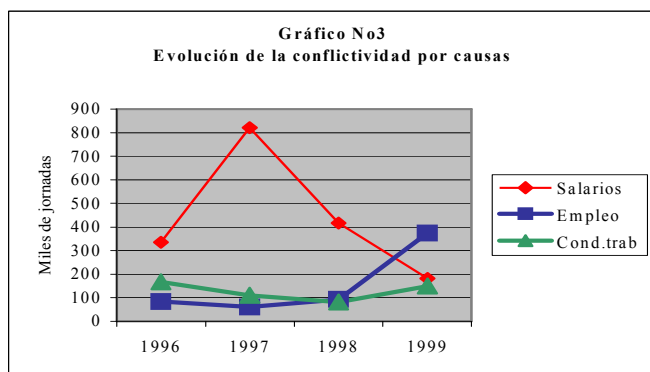
Cuadro No2

Algunas estadísticas sobre conflictividad (1995-1999)

	1995	1996	1997	1998	1999*
Número de conflictos	176	175	138	137	120
Jornadas perdidas	2.073.287	1.278.738	1.435.498	707.425	860.000
Trabajadores involucrados	s/d	1.579.714	1.088.431	784.755	1.060.000

* Estimado

En los primeros cuatro años, tal como se observa en el Gráfico 1, la conflictividad por paros generales descendió de forma importante. La causa de este hecho fue que en 1995 el PIT-CNT se opuso a las reformas estructurales implementadas por el nuevo gobierno y la herramienta utilizada fueron los paros generales, los que luego disminuyeron hasta 1999, punto de inflexión en la tendencia. En éste último año hubo tres paros parciales en Montevideo y un paro nacional de 24 hs, el cual tuvo la particularidad de ser preparado previamente (varios gremios realizaron actividades barriales y dos días antes de su realización hubo una marcha de los gremios en conflicto, sensibilizando sobre la problemática y convocando al paro) por lo cual además de cobertura y duración mayor, tuvo una alta adhesión. La reivindicación central de dichas movilizaciones fue el empleo, y esto influyó en otra característica relevante de este período: el cambio de causa de la conflictividad.



Si se analiza la conflictividad por causas se aprecia que los conflictos centrados en la problemática del empleo aumentaron levemente en 1998 y se multiplicaron por cuatro en 1999, pasando ésta a ser la principal causa (Gráfico 3). Por su parte los conflictos por salarios, que fueron los más importantes entre 1995 y 1998, descendieron desde 1997 y se situaron en 1999 en segundo lugar. Este hecho sin duda se explica porque la recesión registrada en este último año, mencionada al comienzo, ha implicado un aumento del desempleo,

que se agrega a que este tema ya era el más preocupante para la población en general y los trabajadores en particular.

En síntesis:

- La conflictividad global aumentó en 1999 un 29.4% respecto al año anterior, significando un quiebre en la disminución que se venía registrando.
- Lo anterior se explica por el aumento de la conflictividad por paros generales, que en 1999 se multiplicó por cuatro respecto a 1998, siendo sólo superada por la de 1995, año donde el nuevo gobierno comenzó con una serie de reformas que se agregaron al ajuste fiscal y que generaron amplio rechazo del PIT-CNT.
- La conflictividad sectorial se redujo, mostrando descenso en el sector público que fue superior al aumento en el sector privado.
- En cuanto a las causas, mientras disminuyeron los conflictos por salarios, aumentaron levemente los que son por condiciones de trabajo y de manera espectacular los que tuvieron como centro el empleo, siendo esta la principal causa de 1999.

2. La negociación colectiva

Hasta el mes de diciembre de 1999, se registraron ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 71 convenios colectivos, el 90% de los cuales fueron negociados a nivel de empresa siendo éste el mayor porcentaje del quinquenio. Al mismo tiempo, la principal tendencia producida en los cinco años fue la reducción de la negociación colectiva.

Cuadro No.3
Características de los convenios

No. convenios	1995	1996	1997	1998	1999
Rama	63	26	39	19	7
Empresa	21	54	67	64	64
Grupo de emp	-	1	2	-	-
TOTAL	84	81	108	83	71
Duración en %					
Menos 1 año	29	28	18	14	14
1 año	18	36	20	27	36
más 1 año	52	28	45	35	31
Sin vigencia	1	8	17	24	19
Total	100	100	100	100	100

La disminución de la negociación de 1999 se presentó exclusivamente en los convenios negociados a nivel de rama de actividad. Los convenios negociados a nivel de empresa, en cambio, a partir de 1996, se mantuvieron en cifras bastante similares. Si bien esta afirmación puede relativizarse, debido a la extensión de los periodos de vigencia de los convenios de rama que hicieron innecesaria su negociación, en 1999 varios convenios vencieron y no fueron renegociados, hecho que confirma la reducción de la negociación

a nivel de sectores de actividad y la tendencia, cada vez más marcada, a la negociación descentralizada

En cuanto a **la duración de los convenios** en 1999 el predominio fue para los de un año o más, hecho que ya se venía produciendo en todo el período considerado. Al mismo tiempo la negociación a nivel de unidades productivas fue complementada con la firma de convenios sin fecha de finalización, vinculados fundamentalmente con reestructuras internas y cambios en la organización del trabajo, los que vinieron creciendo significativamente hasta 1998 y sufrieron una leve baja en 1999.

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 (Cuadro No.4). Conjuntamente con el tratamiento del tema salarial se constató que en 1999 se mantuvo el crecimiento de los convenios que no negociaron salarios Este hecho es indicativo de que algunos actores son propensos a analizar la problemática y buscarle solución en conjunto.

Cuadro No.4
Contenido de los convenios (en %)

	1995	1996	1997	1998	1999
Solo sal.	15	19	18	30	17
Sal y otros	81	64	60	42	44
Temas no salariales	4	17	22	28	39
TOTAL	100	100	100	100	100

Las **fórmulas salariales** negociadas en los convenios celebrados en 1999 confirmaron el uso preponderante del IPC como indicador y una mayor fluidez en la utilización de otras herramientas como gatillos y correctivos que operan como garantías para evitar posibles caídas del salario real. En el año 1999 se generalizó la utilización de los seis meses como período entre ajustes de salarios.

El Cuadro No.5 indica la forma como se abordó el tratamiento de temas no salariales entre 1995 y 1999, tomando en consideración la cantidad de menciones que aparecen en los convenios colectivos. Las 5 primeras filas del Cuadro refieren al relacionamiento de los actores ante problemas vinculados con la producción, en tanto que las tres filas finales consideran formas de relacionamiento de los actores entre sí.

Cuadro No.5
Contenidos no salariales en cantidad de menciones

	1995	1996	1997	1998	1999
Flexibilidad	7	25	34	20	32
Capacitación	1	5	7	5	3
Estabilidad	3	1	5	7	7
Com Internas	41	7	4	6	2
Com RRL	1	14	12	7	4
Cláusula de paz	56	34	50	39	26
Mec de resol	45	37	83	12	18
Regul sindical	7	22	29	27	15

El análisis de las cinco primeras filas muestra que las empresas para abordar el problema de la competitividad e intentar superar las crisis, priorizaron la flexibilidad básicamente a través de la aplicación de la flexibilidad numérica o de convenios de moderación salarial. Los restantes temas tuvieron un escaso tratamiento en la negociación de 1999 al igual que en todo el quinquenio.

Los convenios con flexibilidad numérica que se celebraron en todo el período usaron como modalidades básicas criterios de rotación y selección de personal en su envío a seguro de paro, diferentes formas de egreso de los trabajadores, nuevas modalidades de contratación y adaptación de las horas de trabajo a las necesidades de los ciclos productivos.

Los convenios de moderación salarial se negociaron en 1999 de diversas maneras. Algunos convenios, al igual que en años anteriores, variaron o eliminaron beneficios anteriormente negociados o dados unilateralmente por las empresas, en aras de coadyuvar con una reducción de costos que colabore a la competitividad y al mantenimiento del empleo. Otros convenios negociaron como hecho novedoso en 1999, la reducción de la semana laboral o de las horas diarias de trabajo, con paralela reducción del salario (como el caso de FUNSA) o con la paga de una compensación (como en el caso de Norteña). Finalmente otros negociaron directamente la reducción del salario, optando en el caso de la empresa Eternit por la paga del despido y el reingreso de los trabajadores con nuevas condiciones y en el caso del Frigorífico Tacuarembó por una reducción salarial lisa y llana, de carácter transitoria a cambio de estabilidad laboral para toda la plantilla de trabajadores.

El análisis de las 3 filas finales, muestra que los actores mantuvieron una preocupación por darse mecanismos de autorregulación, tendientes a evitar la problemática interna y habilitar la paz laboral durante la vigencia del convenio y también tendientes a garantizar el desarrollo de la actividad sindical.

En definitiva del análisis efectuado se pueden extraer las siguientes **conclusiones**:

- Se confirmó un debilitamiento de la práctica de negociación. Este hecho puede explicarse: a) por la ausencia de un marco normativo que de certeza y seguridad jurídica a lo negociado, b) por la inexistencia de una obligación de negociar, lo que hace posible que los empleadores se nieguen al diálogo y c) por la existencia de un actor sindical debilitado, al tener una conformación no funcional a la coyuntura actual, lo que en varios casos opera como freno de la negociación. Este debilitamiento trajo aparejada una disminución de los trabajadores abarcados en convenios colectivos, que en 1999 fueron aproximadamente el 23% de los trabajadores correspondientes al sector privado excluido el servicio doméstico.
- Se agudizó la tendencia del predominio de la negociación a nivel de empresa que representó el 90% de la negociación de 99, reduciéndose la negociación a nivel de sectores de actividad.
- Se confirmó el alargamiento en los plazos de vigencia de los convenios colectivos negociados, cuya duración abarcó períodos de un año o más.
- El tema salarial continuó siendo el contenido central de la negociación colectiva aunque se incrementó el tratamiento de temas vinculados con la producción en las negociaciones a nivel de unidades productivas. Sin embargo la escasa cantidad de convenios que analizan temáticas no salariales muestran que su negociación está aún escasamente desarrollada en nuestro país.

3. Conclusiones y perspectivas

La reducción de la negociación colectiva en esta década es un indicador claro de la reducción de la incidencia del sindicalismo. El PIT CNT reclama una negociación centralizada, a nivel de sector económico, y éste es precisamente nivel que más se contrae. De los once convenios sectoriales que vencieron en 1999 seis no fueron renovados, confirmando una tendencia verificada a lo largo de toda la década.

Paralelamente, aunque la negociación de empresa es la dominante, su número es muy reducido: en la gran mayoría de las empresas no hay negociación colectiva y no existen convenios. Las razones son varias, desde la inexistencia de sindicatos en muchas de ellas hasta la falta de interés del empresario de realizar acuerdos en temas que puede definir por sí mismo. El empresariado nacional, en general, no valora los acuerdos laborales como un instrumento para mejorar la calidad y la competitividad. Y no existe una fuerza sindical suficiente para exigirlos.

Este proceso ha ocurrido sin grandes conflictos, como se percibe en la tendencia a la reducción de la conflictividad, mientras la principal preocupación sindical ha pasado a ser el empleo, lo cual sin duda está relacionado con el hecho anterior.

En el año 2000 puede preverse un aumento de la conflictividad, por varias razones. En primer lugar en todo primer año de un nuevo gobierno la conflictividad es elevada, porque el gobierno suele tener iniciativas que no son resultados de consensos sociales. En cierta medida el presidente electo ya anunció que impulsará el diálogo, pero implementará su programa, cuyos aspectos centrales no son compartidos por el movimiento sindical, por lo que es previsible que se convoquen paros generales

El Presupuesto quinquenal tradicionalmente es causa de conflictos en el sector público, mientras en el sector privado vencerán los convenios de la construcción, la salud privada y el transporte, en los que participa el gobierno, además de la banca y el resto de los convenios vigentes. Esto permite prever también mayor conflictividad en el sector privado.